

# عقد العمل والأجور في الإسلام

الدكتور صادق مهدي السعيد

استاذ اقتصاد وتشريع العمل

بجامعة بغداد/ سابقاً

المقدمة :

العمل اساس تكوين عوامل الانتاج غير البشرية وعملية الانتاج ذاتها لتكوين الخدمات والسلع الاقتصادية من اجل اشباع جميع الحاجات الاقتصادية والاجتماعية للانسان .

وان الأجور المقصودة بموضوعنا هنا هي العوض المقابل لهذا العمل ، وان النظام الاقتصادي الاسلامي صار مجدداً يلعب الدور المهم لدى كثير من الدول الاسلامية في مجال الحياة، الأمر الذي جعل معهد الدراسات العربية العليا التابع لجامعة الدول العربية يعهد الى مكتبنا<sup>(١)</sup> باعداد بحث حول عقد العمل والأجور في الإسلام ليكون احد ابحاث الندوة التي قرر ان يعقدها بشأن موضوع « النظام الاقتصادي في الاسلام » .

وسوف نقسم هذا البحث الى فصلين الأول حول عقد العمل في الاسلام والثاني الأجور في الاسلام .

## - الفصل الأول

### « عقد العمل في الإسلام »

#### المبحث الأول

#### « تعريف عقد العمل في الاسلام »

يقصد بالعمل الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الانسان في مجال نشاطه الاقتصادي والمهني من اجل

(١) مكتب الدراسات والاستشارات القانونية والاقتصادية الدولية لقضايا العمل والضمان الاجتماعي - العراق - بغداد - كاظمية .

كتاب المعهد المذكور رقم ٣٥١ في ٢٩/٥/١٩٨٢ .

الكسب أي الحصول على العوض أو المقابل .

كما يقصد بعقد العمل ، الاتفاق المبرم ما بين العامل وغيره من اجل اداء العمل لصالح هذا الغير حقيقة او حكماً<sup>(١)</sup> يعوض معين لمدة معلومة او لإنجاز شيء معلوم .

ويطلق اصطلاح عقد العمل الآن على ما كان يطلق عليه الفقه الاسلامي « عقد اجارة الأشخاص » أو « عقد اجارة النفس » أو « عقد اجارة الأدمي » تفريقاً له عن عقد اجارة الأشياء الأخرى كالأعيان والحيوانات غير الناطقة التي يمكن ان تكون موضوعاً للاجارة كالدواب والخيول لأن المقصود هنا بالأشخاص والنفس والأدمي هو الشخص الحقيقي أي الانسان وقد اطلق هذا الفقه على تعبير العامل تعبير « الأجير » و على صاحب العمل « مستأجر الأجير » أو « المؤجر » .

وكان الفقه المذكور قد اطلق تعبير عقد الاجارة على الاتفاق المبرم بين اثنين يتنفع بمقتضاه احدهما بمنافع تعود الى الآخر سواء اكانت منافع حماد او منافع حيوان ، او منافع انسان ، لأن هذا الفقه يقسم الإجارة الى اجارة الأشخاص واجارة الأموال<sup>(٢)</sup> وإن عقد العمل هو نفس عقد اجارة الأشخاص لأنه يرد على منافع الانسان بالذات ، كما يرد عقد اجارة الأعيان او الحيوانات أي الأموال على منافعها أيضاً .

ونجد في هذه النقطة او الحالة تشابهاً ما بين الفقه الروماني القديم والفقه الاسلامي ، اذ كان يعتبر الفقه الروماني ايضاً عقد العمل من عقود الإجارة ، وكانت اجارة الرقيق كإجارة الحيوان والمال المنقول<sup>(٣)</sup> ونذكر الآن تعريف هذا العقد بحسب اهم المدارس الفقهية الاسلامية دون تعليق مبدئي :

١ - لقد عرف الفقه الجعفري عقد الاجارة بأنه « هو اللفظ المشتمل على الإيجاب الدال بالظهور العرفي على تمليك المنفعة او العمل بعوض والقبول الدال على الرضا وتمليكهما بالعوض » او هو « الإيجاب والقبول الدالان بالوضع على تمليك المنفعة مدة من الزمان بعوض معلوم مشروع »<sup>(٤)</sup> .

(١) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - طبع بغداد ١٩٧٠ ص ١٣٣ وما بعدها .

(٢) كتاب وسيلة النجاة للعلامة السيد ابو الحسن الأصفهاني قسم الاجارة - طبع النجف بلا تاريخ ، ومجلة الأحكام العدلية العثمانية - كتاب الاجارة - بيروت ١٩١٣ . وكتاب بداية المجتهد ونهاية المقتصد لابن رشد القرطبي « ابن رشد الحفيد » القاهرة ١٣٣٣ هـ . الجزء الثاني كتاب الاجارات ، وكتاب صحيح البخاري - الجزء الثاني - كتاب الاجارة - طبع القاهرة ١٩٤٩ .

وكتاب الأنوار لأعمال الأبرار في فقه الامام الشافعي للعلامة يوسف الأردبيلي ومعه حاشية الكمثري طبع القاهرة بلا تاريخ - كتاب الاجارة ، وكتاب الفتاوى الخيرية على مذهب الامام أبي حنيفة الجزء الثاني القاهرة ١٣٠٠ هـ . طبع كتاب الاجارة ، وكتاب تبصرة المتعلمين للعلامة الحلبي طهران ١٣٧٢ كتاب الاجارة والوديعة .

(٣) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام المذكور سابقاً ص ١٣٤ . وكتاب عقد العمل في القانون المصري للدكتور محمود جمال الدين زكي القاهرة ١٩٥٦ ص ٣ - ٥ .

(٤) وسيلة النجاة - كتاب الاجارة - مذكور سابقاً ص ٣٣٣ وتبصرة المتعلمين كتاب الاجارة والوديعة مذكورة سابقاً ص ٦٢ .

٢ - وقد عرف الفقه الحنفي هذا العقد بأنه « عقد يفيد تملك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض . والاجارة قسمان قسم يرد على منافع الأعيان وقسم يرد على نفس العين »<sup>(١)</sup>

٣ - وعرفه الفقه المالكي بأنه « عقد يفيد تملك منافع شيء مباح مدة معلومة بعوض غير ناشئ عن المنفعة » .

٤ - كما عرفه الفقه الشافعي بأنه « عقد على منفعة مقصودة قابلة للبذل والإباحة بعوض معلوم »<sup>(٢)</sup> .

٥ - كذلك عرفه الفقه الحنبلي بأنه عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً مدة معلومة بعوض معلوم »<sup>(٣)</sup> .

يتبين من هذه التعاريف الفقهية الرئيسية لعقد الإجارة الواردة في أهم المدارس الفقهية الإسلامية أنها جاءت عامة مطلقة ، لتشمل أيضاً اجارة الإنسان أي ما نسميه الآن عقد العمل ذلك لأن فقه هذه المدارس المختلفة قسم هذه الاجارة بصورة عامة الى قسمين رئيسيين هما :

١ - اجارة الأعيان وهي اجارة الأشياء والحيوان .

٢ - اجارة الأشخاص او اجارة النفس او الآدمي وهذه الاجارة هي ما نطلق عليه الآن مصطلح « عقد العمل » .

ويمكننا على ضوء هذه التعاريف المذكورة ان نعرف عقد العمل بمقتضى الشريعة الإسلامية بأنه عقد يضع بمقتضاه الانسان نشاطه المهني المشروع بمقتضى الأحكام الإسلامية لمصلحة الآخر ليتفقد منه هذا الآخر انتفاعاً مشروعاً مدة معلومة او لغرض انجاز شيء معين معلوم مشروع بعوض معلوم مشروع .

وبرم هذا العقد بصيغة الإيجاب والقبول كتابة او شفاهاً او بإشارة الأخرس المفهومة وكذلك بالتعاطي المتعارف عليه بين الناس ، كأن يأخذ الحمال من يدك الحمل في سوق او محطة فيحمله لك الى المحل المعين فتعطيه الأجر المتعارف عليه دون اتفاق سابق ، او تتفقان عليه في الأخير . . .

- المبحث الثاني -

**مشروعية وخصائص عقد العمل**

**وفئات العمال في الإسلام**

لقد اجاز الاسلام عقد العمل كأحد المعاملات التي يتعامل بها الناس واهم الأدلة على ذلك مما جاء في الكتاب والسنة ما يلي :

(١) الفقه على المذاهب الأربعة للأستاذ عبد الرحمن الجزيري - القاهرة ١٩٣٥ كتاب الاجارة ص ١٢٨ - ٩٢٢ .

(٢) (٣) نفس المصدر والصفحات .

١ - قال الله تعالى :-

أ - ﴿ قَالَتِ احْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ اِنْ خَيْرٌ مِنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِي الْأَمِينُ . قَالَ إِنْ أَرِيدُ أَنْ أُنْكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتِي هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّاجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أَرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴾ (١) .

ب - ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتَوْنَهُنَّ اجُورْهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ﴾ (٢) .

ج - ﴿ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيَمُّ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾ (٣) .

د - ﴿ أَهْمُ يَقْسُمُونَ رَحْمَةً رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ سَخِرِيًّا وَرَحْمَةً رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴾ (٤) .

٢ - حديث النبي عليه الصلاة والسلام :-

أ - روى البخاري « ان النبي ﷺ استأجر رجلاً من بني الدليل (٥) يقال له عبد الله بن الأريقط وكان هادياً خريئاً - أي ماهراً » .

ب - روى ابن ماجه « ان النبي ﷺ قال : اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه » .

ج - روى احمد وأبو داود النسائي عن سعد بن أبي وقاص ﷺ قال : « كنا نكري الأرض بما على السواقي من الزرع فهي رسول الله ﷺ عن ذلك وأمرنا ان نكريها بذهب أو ورق » .

د - روى البخاري ومسلم عن أبي عباس « ان النبي ﷺ احتجم واعطى الحجام أجره » .

هـ - روى عن ابي سعيد « ان قال رسول الله ﷺ : من استأجر اجيراً فليعلمه أجره » .

و - روى عن جابر « ان رسول الله ﷺ قال : اجرت نفسي من خديجة سفتين بقلوص » (٦) .

ز - روى عن أبي سعيد « أن رسول الله ﷺ : نهى عن استئجار الأجير حتى يتبين أجره » (٧) .

---

(١) سورة القصص - الآية - ٢٦ و ٢٧ .

(٢) سورة الطلاق - الآية - ٦ .

(٣) سورة البقرة - الآية - ٢٣٣ .

(٤) سورة الزخرف - الآية - ٣٢ - فقه السنة - ح - ٣ - للشيخ السيد سابق بيروت - ١٩٦٥ ص ١٧٨ - ١٧٩ .

(٥) حي من أحياء عبد قيس .

(٦) (٧) منتخب كنز العمال للشيخ علاء الدين علي بن حسام الشهير المتقي الهندي المطبوع بهامش الجزء الثالث من مسند الامام

أبي عبد الله احمد بن محمد بن حنبل ( رض ) ص ١٢٥ .

جـ - روى عن عائشة « ان رسول الله ﷺ قال : إن الله تعالى يحب اذا عمل احدكم عملاً ان يتقنه »<sup>(١)</sup> .

يد - روى عن أبي سعيد وأبي هريرة « ان رسول الله ﷺ قال : من استأجر اجيراً فليتم له اجارته »<sup>(٢)</sup> .

ولقد ذكر الفقيه الطوسي في كتابه الخلاف انه « كلما جازان يستباح بالعارية جاز ان يستباح بعقد الإجارة وبه قال عامة الفقهاء الا حكاية تحكى عن عبد الرحمن الأصعم فإنه قال لا تجوز الإجارة أصلاً - بحجة انها تعقد على اشياء غير موجودة وهي المنافع التي لم تكن مخلوقة وقت العقد - دليلنا - الكتاب والسنة والإجماع »<sup>(٣)</sup> .

والحقيقة ان الاسلام قد أقرَّ عقد العمل وهو اتفاق بين العامل وصاحب العمل او بين الأجير الفاعل وصاحب الشغل او المستأجر يضع بمقتضاه الأول جهده البدني والعقلي المهني في خدمة الآخر او يتعهد بالقيام له بخدمة مهنية معينة ، او بصنع شيء معين او لأداء شيء معين من ذاته وجهده لمدة معلومة وذلك كله مقابل اجر معلوم سواء اكان مالا عينياً او منفعة وفق القواعد والأحكام الشرعية<sup>(٤)</sup> .

وان هذا العقد في الاسلام له اوصافه ايضاً أهمها ما يلي :

١ - انه عقد مسمى اذ اطلق عليه الفقه الاسلامي تعبير « اجارة الأدمي او اجارة الشخص او النفس » .

٢ - انه عقد رضائي اذ اوجب الفقه الاسلامي ان يتم بالتراضي وبصيغة الإيجاب والقبول الحرين صراحة ، او دلالة عند الإقتضاء كما هي الحالة بالنسبة لإشارة الأخرس المفهومة او بالتعاطي المتعارف عليه احياناً كما هي الحالة بالنسبة للحمالين الجوالين في الأسواق او محطات وسائل النقل .

٣ - انه من عقود المساومة والمعاوضة : اذ اوجب الفقه الاسلامي ان يبرم بالتراضي والإتفاق على اداء العمل ووقته ونوعه بالأجر المعين المعلوم . لذا فليس عقد العمل من عقود الإذعان والتبرع . فالإكراه قد يبطله او يفسده على خلاف ما بين فقهاء المسلمين في ذلك .

٤ - انه من العقود المستمرة : التي تتطلب لتنفيذها وقتاً معيناً طال او قصر على عكس العقود الفورية

---

(١) (٢) منتخب كنز العمال للشيخ علاء الدين علي بن حسام الشهير المتقي الهندي المطبوع بهامش الجزء الثالث من مسند الامام أبي عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل ( رض ) ص ١٢٥ .

(٣) كتاب الخلاف للفقيه العلامة الطوسي - ج ٢ - بلا تاريخ - الاجارة ص ٦٠٢ .

(٤) العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٧٩ - ١٨٢ .

كالبيع والشراء ويترتب على ذلك انه ليس لفسخ عقد العمل اثر رجعي بل تحترم اثاره الواقعة في الماضي باعتبارها من الحقوق المكتسبة .

٥ - انه من العقود المعينة المحددة المعلومة الخالية من الجهالة اذ اوجب الفقه الاسلامي ان يعرف طرفا هذا العقد حقوقهما وواجباتهما بصورة واضحة في نفس العقد وذلك ما يفرقه عن عقود الغرر والعقود الاحتمالية المحرمة في الاسلام وعليه فتسمع بشأن عقود العمل عند الاقتضاء دعاوى الغش والغبن والغرر على افتراض وجود ذلك .

٦ - انه من العقود ذات المنافع الفردية والاجتماعية معاً لأنها تبرم من اجل المصالح الفردية الخاصة بالعمال واصحاب العمل او بين العمال والجهات الرسمية العامة التي تعمل للمصلحة الاجتماعية او بين العمال والجهات الاجتماعية المختلفة وان تحقيق جميع هذه المصالح الفردية والعامة والاجتماعية هو بالنهاية والحقيقة تحقيق للمصالح الاجتماعية ولذلك فليس صحيحاً القول بأن عقود العمل من العقود الخاصة او من العقود العامة فقط وانما هي من العقود ذات المنافع الفردية والاجتماعية معاً .

٧ - انه من العقود البشرية ، لأن الجهد البدني والعقلي هو الركن الأساسي في عقد العمل ، ولذا قرر بعض فقهاء المسلمين بأنه يشبه في ذلك عقد الزواج الى درجة ما ، علماً بانهم عندما قرروا ذلك كانوا يدركون تمام الإدراك الفروق الكبيرة ما بين عقد الزواج وعقد العمل ، ولكن نقطة الشبه هي ان العقد يرد على ما يتصل بذات الإنسان وبكيانه الجسمي والعقلي في حالتي العمل والزواج .

٨ - قد يرد عقد العمل في الاسلام على ذات انسان معين ، ويسمى اجارة وارادة على منافع انسان معلوم مباشرة او قد يرد على ذمة انسان معين ويسمى اجارة ذمة ، كأن يتعهد الخياط لشخص بخياطة ثوب باوصاف معينة فعقد العمل هنا يرد على ذمته ولكن العامل الذي سيخيط الثوب ليس معروفاً من قبل هذا الشخص طالب الثوب اي ان المنفعة التي يستفيد هو منها في خياطة ثوبه ليست معروفة ومعلوم لديه مباشرة ، ومن هنا تفرق اجارة عين او ذات الانسان واجارة الذمة التي يتعهد بمقتضاها الانسان بمجرد انجاز شيء معين بحسب اوصاف معينة وهذا ما يحدث في الغالب بالنسبة للأجير المشترك الصناعي او الحرفي .

ويمكن القول بأن الفقهاء في الاسلام قد صنفوا العمال الاجراء من حيث علاقتهم بمستأجرهم أي أصحاب العمل على وجه العموم الى ما يلي :

١ - اجير خاص : وهو الأجير الذي يقع العقد على ذاته هو لمدة معينة او لانجاز شيء معين وانه في كلتا الحالتين يكون ملزماً بالعمل لصاحب عمله كل وقته ولا يجوز له العمل لغيره خلال فترة العقد الا باذنه مثال ذلك عمال المصانع او عمال المخازن او الخدمات البيتية والعامة .

٢ - اجير مشترك : وهو الذي يقع العقد في الغالب على ذمته او على ذاته ايضاً ويستأجر عادة لانجاز شيء

معين دون الالتزام بقصر وحصر كل عمله ووقته خلال مدة العقد على مستأجر معين ، وانه يقبل الأشغال من أي مستأجر كلما يريد<sup>(١)</sup> ويسميه البعض بالأجير العام أي غير الخاص بشخص معين .

ويفضل بعض الفقهاء تسمية الأجير المشترك « بالأجير المطلق » باعتبار عدم حصر وقصر عمله على شخص معين او اشخاص معينين ، ولأن عبارة « الأجير المطلق » هي تقابل عبارة « الأجير الخاص »<sup>(٢)</sup> .

ونعتقد بأن افضل تعبير للأجير الذي يقصر عمله على شخص معين في فترة محددة بالزمن او بإنجاز شيء معين هو تعبير « الأجير المقيّد او غير المستقل » ، لأنه مقيّد بأن يعمل لشخص معين فقط طيلة مدة العقد ، ويكون هذا التعبير مقابل تعبير « الأجير المطلق او المستقل » الذي لا يقصر عمله على شخص معين بالذات وانما هو يعمل لكل من يريد عمله .

ويمكن اطلاق تعبير « الأجير الخاص » على اجير الأفراد العاديين غير الرسميين وتعبير « الأجير العام » على اجراء الجهات الحكومية والرسمية عموماً من موظفين و ( مستخدمين ) .

وقد صنف الفقهاء المسلمون الاجراء من حيث نوعية الخدمات والأشغال التي يلتزمون بتقديمها او انجازها الى ما يلي :

١ - الأجير : وهو الذي يعمل بما ليس بحيازته من مواد اولية للعمل وفي اماكن مستأجره كالبنايين والندافين والنجارين وعمال الخدمات المنزلية الذين يعملون في بيوت مستأجريهم طيلة مدة العقد ويمواد تعود لهؤلاء المستأجرين عادة وغالباً .

٢ - صانع : وهو العامل المستقل الذي يعمل في محله هو وبما هو تحت حيازته ويصنع ما يطلب منه مما يقدمه له المستأجر دون زيادة او نقصان كالخياط مثلاً عندما يقدم له الزبون القماش لخياطته .

٣ - صانع بائع : وهو الصانع الذي يبيع الشيء المطلوب من قبل المستأجر من عنده بعد صنعه له أو يزيد على ما يقدم المستأجر له ، كالصباغ والخياط ، فالمستأجر يأتي بثوب لصباغته بصبغ الأجير وعمله أو يأتي بقماش لخياطته بخيوط الأخير ويضيف لقماشه منه كالبطانة مثلاً ، لذا فهو صانع بائع .

٤ - الخادم : وهو الذي يستأجر عادة للخدمات المجردة في البيوت والمحلات للتنظيف والغسيل والطباخة وما الى ذلك .

(١) شرائع الاسلام - المرجع السابق ص ٢٣٤ والجوهر النيرة في فقه الامام ابي حنيفة ج - ١ - ص ٣٦٥ .

(٢) شرح اللمعة - في الفقه الجعفري - للعلامة الشهيد السعيد - ج - ١ - ص ٨ .

ويمكن التفريق ما بين تعبير الأجير والخادم بحسب العرف السائد ان الأول يستأجر في المجال الحرفي عادة وفي نفس حرفة مستأجره غالباً أما الخادم فيستأجر لغير ذلك من الخدمات الشخصية والجماعية التي لا تتعلق بشغل او اعمال المستأجر كعمال الخدمات المنزلية والتنظيف والحراسة في البيوت والمحلات .

٥ - الكاسب : تعبير عام يطلق على أي من الاجراء سواء كانوا مستقلين او غير مستقلين ويعني غالباً هذا اللفظ الكسب من اجل العيش وانه هو في مفهومه اللغوي العام الاكتساب والحصول على المغانم .

وفي الواقع ان جميع ان جميع هؤلاء هم اجراء يبذلون الجهد البدني والعقلي من اجل العيش عن طريق عقد العمل بالدرجة الأولى ويعتمدون في عملهم اساساً على جهودهم وربما توجد لدى بعضهم بعض ادوات الانتاج البسيطة يستخدمونها كعامل مساعد في عملهم على عكس اصحاب العمل الذين يعتمدون في اعمالهم بالدرجة الأولى على رؤوس اموالهم ويستخدمون عملهم أي جهودهم كعامل مساعد لرؤوس اموالهم .

٦ - العاملون : هم جميع العمال الاجراء واصحاب الأعمال وكل من يمارس أي نشاط اقتصادي في المجتمع .

### المبحث الثالث

## اركان عقد العمل في الاسلام

ان اركان عقد العمل كما هي في كل عقود المعاوضة اهلية ابرامه والرضا بمضمونه والمحل الذي يرد عليه والسبب الذي ابرم من اجله

### المطلب الأول

#### اهلية ابرام عقد العمل

يشترط الفقه الاسلامي كغيره ، في العاقدین ليكونا اهلاً لابرام اي عقد من عقود المعاوضة ومنها عقد العمل ان تتوفر فيهما الأهلية التامة الكاملة المعترف بها قانوناً ، وتتكون هذه الأهلية من البلوغ والعقل وهما الركنان الطبيعيان الاساسيان لكل التصرفات والأفعال الشرعية والقانونية اللذان يجب ان يتمتع بهما الانسان ليكون اهلاً للتمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات في مجال النشاط الاجتماعي والاقتصادي والتعامل مع الآخرين وخاصة فيما يتعلق بالأعمال والأشغال . فما لم يكن الانسان بالغاً ناسن الرشيد عاقلاً فهو لا يحق له ابرام العقود ومنها عقد العمل مباشرة بنفسه .

وقد قسم الفقه الاسلامي الناس بشأن هذه الأهلية الى ثلاثة اقسام وحدد لكل قسم منهم حدوداً معينة من الأهلية والتصرفات وهم : (١) .

(١) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق - ص ١٣٥ - ١٣٩ .



١ - عديمو الأهلية : وهم الصغار الذين لم يبلغوا السنة السابعة من العمر ويطلق عليهم الفقه الاسلامي تعبير « الصغار غير المميزين » وكذلك المجانين جنوناً مطبقاً ، ولقد قرر الفقه ان جميع هؤلاء ليسوا اهلاً لأي تصرف قانوني ، ومن ضمن ذلك ابرام عقد العمل وممارسة العمل . وانهم ان قاموا بأي تصرف فهو باطل ذلك لأنهم لا يفقهون المغزى والحكمة من كل تلك التصرفات وكذلك هم لا يستطيعون ولا يحسنون القيام بها على الوجه الصحيح وهذا هو الأساس الرصين القويم لسلامة وقوع وممارسة التصرفات القانونية الشرعية القولية والفعلية على وجه العموم . فكل التكاليف الشرعية والتصرفات والمعاملات الدنيوية تقتضي الفهم والادراك والقدرة للقيام بها وهذا ما ليس متوفراً بالنسبة للصغار غير المميزين وبالنسبة للمجانين جنوناً مطبقاً وعليه فلا يصح هؤلاء ان يبرموا أي عقد من العقود ومنها عقد العمل ، وإذا ابرموا مثل هذه العقود فتعتبر باطلة بطلاناً مطلقاً ، ولكن يلزم من يشغل المجنون والصغير غير المميز، باجر المثل لأن تشغيلهم كان بغير حق وان مشغلهم قد انتفع بعملهم بغير حق وهذا غنم لذا فعليه الغرم وهو اجر المثل لما يقابل هذا الانتفاع بمقدار الأجر الاعتيادي في نفس الشغل وبنفس الظروف والأحوال .

٢ - ناقصو الأهلية : وهم الصغار الذين تتراوح اعمارهم ما بين السنة السابعة ( سن التمييز ) وسن البلوغ والرشد اي ما زالوا لم يبلغوا سن البلوغ والرشد ، ويسمى الانسان بهذا السن الصبي المميز ، وكذلك يعتبر من ناقصي الأهلية الانسان المعتوه او المجنون جنوناً غير مطبق ، الذي في عقله بعض الخلل ، وكذلك السفهه الذي يبذر الأموال دون تحسب أو ادراك والمدين المفلس المحجور عليهما وكذلك الرقيق ثم المريض مرض الموت .

وان متوسط سن البلوغ بحسب المدارس الفقهية الاسلامية المختلفة يتراوح ما بين الخامسة عشرة والتاسعة من العمر بحسب الظروف والأحوال الطبيعية مع اختلاف فيما بينها بشأن سن البلوغ بالضبط وان أقوال وافعال هؤلاء تختلف شرعاً من حيث الجواز وعدمه بحسب النفع والضرر الناجم عنها .

وتنقسم تصرفات وافعال الناس الدنيوية من حيث الضرر والنفع الى ثلاثة اقسام هي :

أ - ضارة ضرراً محضاً كإتلاف الأموال المباحة او انفاقها في المحرمات او ارهاق الصغير بعمل خطر .

ب - تدور بين النفع والضرر كالاشتغال والبيع والشراء والتجارة .

ج - نافعة نفعاً محضاً كقبول الهبات من الوالدين أو احد الزوجين أو اشتغال من ليست له اية وسيلة للعيش غير الاشتغال بشرط عدم تعرضه لارهاق أو خطر فادح .

لقد أجاز الاسلام قول وتصرف ناقصي الأهلية المذكورين في كل ما هو نفع محض اليهم كقبول الهبات من الأقارب مثلاً والعمل بلا ارهاق من اجل العيش ، كما حرم عليهم كل قول أو تصرف فيه ضرر محض عليهم كالتبرع والتنازل عن المال للغير ، ولكن جعلت كل اقوالهم وافعالهم التي تدور بين النفع والضرر

موقوفة على اجازة اوليائهم او القائمين شرعاً على شؤونهم ، وعلى اجازة الذين تمسهم هذه الأقوال والأفعال من الأقارب الورثة او الدائنين بالنسبة للمريض مرض الموت او المحجور عليه لدين أو سفه أو افلاس .

ولكننا نعتقد على ضوء ما عرفنا من قواعد الشريعة السمحاء التي توجب على الانسان العمل للعيش ، وإيفاء الوعود والعهود انه بإمكان المحجور عليه لسفه أو دين أو الصغير المميز الفقير المعدم الذي ليس له معيل ان يبرم عقد العمل كعامل مع الغير اذا تبين انه يعتاش او يسدد بعض ديونه من أجر عمله .

ولكن يقرر بعض فقهاء المسلمين بأنه لا تصح اجارة الصغير المميز لا إيجاباً ولا قبولاً سواء اذن له الولي ام لم يأذن له ، إذ لا عبرة ، بحسب رأي هؤلاء الفقهاء، بتصرفه هذا. وقد علمنا قبلاً بأن عقد العمل في الفقه الاسلامي هو من عقود اجارة الأشخاص او اجارة النفس او الأدميين . ومعنى هذا الرأي انه لا يصح للصغير المميز أن يبرم عقد العمل مع الغير سواء بصفته عاملاً أو صاحب عمل<sup>(١)</sup> ونعتقد بأن هذا الرأي ان صح نقله وكان مطلقاً فهو مرجوح اذ فيه نوع من الحرج على الناس والفقراء خاصة لأن الرأي الراجح - والعرف يؤيده الآن - هو انه يصح للصبي المميز أن يبرم عقد العمل<sup>(٢)</sup> بصفته عاملاً باذن وليه وفق القواعد الشرعية المعتبرة إذا تأكد النفع من ذلك له .

ويوجد رأي في الفقه الاسلامي مفاده انه يشترط ويجب رضا القاصر المميز الى جانب اجازة القائم مقامه شرعاً عند ابرام عقد العمل بشأنه لتشغيله بحجة ان العقد يتعلق بشخصه ونفسه ولا محل لاجباره على العمل دون رضاه وهو خلاف ما يراه الآخرون الذين يعتقدون بعدم تمكن القاصر ولو كان مميزاً من ادراك ضرورة ونفع او ضرر عقد العمل والاشتغال وانه لا يملك القدرة السليمة على التمييز وعلى الرضا والرفض .

ويوجد ايضاً رأي في الفقه الاسلامي بشأن تشغيل البنت القاصر مفاده انه ليس للولي ولو كان أباً الحق في تشغيل البنت القاصر ولكن يجوز له ذلك بالنسبة للابن القاصر<sup>(٣)</sup> وقد يرجع السبب في ذلك الى الضرر المحتمل من تشغيل البنت عموماً لا سيما القاصر بحسب هذا الرأي .

ولكن الرأي الجريء في الفقه الاسلامي ينص على انه « يجوز لولي الطفل اجارته او اجارة ما يرى من امواله سواء اكان أباً أو جدّاً أو وصياً أو قياً من جهة الحاكم مع المصلحة له في ذلك . . . »<sup>(٤)</sup> وهنا ينصرف معنى الطفل الى الذكر والأنثى .

---

(١) تذكرة الفقهاء للعلامة الحلي المذكور سابقاً - الفصل السابع من كتاب الاجارة وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام المذكور سابقاً ص ١٣٨

(٢) على التعريف - تشريع العمل في مصر الجزء الأول ص ١٥١ .

(٣) م ٤٢٢ - مجموعة قدرى باشا للأحوال الشخصية - عن الأستاذ علي العريف المصدر السابق ص ١٥٦ .

(٤) تذكرة الفقهاء - كتاب الاجارة - مذكور سابقاً .

وهذا هو الرأي الذي يتمشى مع ظروف وضرورة العصر الحديث اذ جاء تعبير الطفل مطلقاً غير مقيد ولا مخصص فهو يشمل اذاً الذكر والانثى ومعنى هذا الرأي هو أنه يصح للولي او القائم مقامه شرعاً أن يبرم نيابة عن القاصر المميز عقد العمل بصفته صاحب عمل بغية ادارة امواله واعماله وكذلك بصفته عاملاً لكي يشتغل اجيراً بعد ان يكون قادراً على العمل<sup>(١)</sup> .

٣ - تامو الأهلية : وهم اولئك الذين بلغوا سن الرشد وهم في تمام ادراكهم العقلي وغير معرضين لآية حالة من حالات نقص الأهلية . ان جميع اقوال وافعال وتصرفات هؤلاء الإيجابية والسلبية جائزة ومعتبرة ونافذة شرعاً ما لم تكن مخالفة لقواعد الشرع ومن ذلك انهم اهل لابرار عقود العمل كأصحاب عمل او كعمال مع من يريدون في أي قطاع أو وقت او مكان ، كذلك يجوز لأي واحد من هؤلاء الذين يقومون مقام الصغير المميز أو المحجور عليهم ان يأذن لهؤلاء القصر بالقيام بأي تصرف أو فعل يدور بين النفع والضرر إذا تبين له أن ذلك ضروري للقاصر وفيه له نفع وخير ، وكذلك يجوز لتام الأهلية أن يبرم نيابة عن القصر غير المميزين الذين تحت ولايته عقد العمل بصفة صاحب عمل من اجل ادارة شؤون اعمالهم واموالهم حسب الأصول والقواعد الشرعية .

ولكن لا يصح له ان يبرم عقد العمل عنهم مع الغير لتشغيلهم لديه لأن في ذلك ضرراً بليغاً على الصغار غير المميزين من الناحية الصحية والاجتماعية ايضاً ، واذا قيل بأن ضرر الفقر والجوع اخطر على هؤلاء الصغار من ضرر الإشتغال والاكسباب فيرد على ذلك بأن الأقرباء المسؤولين شرعاً عن الانفاق عليهم او بيت المال عند عدم وجود هؤلاء هما الكفيلان الشرعيان لاعالة كل صغير او فقير .

### المطلب الثاني

#### الرضا بعقد العمل

الرضا ركن من اركان كل العقود ومنها عقد العمل ودليل الرضا اللفظي هو الإيجاب والقبول ، ولذلك اوجب الفقهاء صيغة الإيجاب والقبول لابرار اصلاً وعادة . وربما يرجع سبب ذلك الى عدم امكانية صدور الإيجاب او القبول السليمين من دون رضا الطرفين بمضمون وشروط العقد ، ومعنى الرضا او صدور الإيجاب والقبول السليمين في عقد العمل هو ان يكون كل طرف من طرفيه وهما العامل وصاحب العمل . اهلا لابرار من جهة كونها بالغين رشيدين متحررين فيما يتعلق بالارادة الحرة والاختيار الذاتي ، اي ان يكون كل من العامل وصاحب العمل حراً مختاراً في التقابل وابرار عقد العمل مع بعضهما .

ولأن كان الرضا من اهم اركان سائر العقود المالية التبادلية العوضية فإنه من باب اولى واقوى ان يكون

---

(١) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص

كذلك بالنسبة كعقد العمل لأن بمقتضاه يضع الانسان جهده العقلي والبدني في خدمة شخص آخر يأتمنه ماله ويثق به على اشغاله لمدة معينة الأمر الذي يستوجب اعلان الارادة الحرة السليمة دون أي اجبار او اكراه يشوبان ثقة احدهما بالآخر ويعكران استقرارهما وصفوهما في مجال النشاط الاقتصادي ، ويجب التنبيه الى ان الاكراه المبطل لعقد العمل هو الاكراه بغير حق . اما اذا حصل اكراه بحق سواء بالنسبة للعامل او صاحب العمل على ابرام عقد العمل كأن تجبر الدولة لاسباب مشروعة بعض اصحاب العمل والعمال على الدخول في المساومة و ابرام عقود عمل ما بينهما حسب القواعد الشرعية فهذا اكراه بحق لا يبطل هذه العقود برأينا لأن العمل واجب على كل انسان قادر عليه وهو بنفس الوقت حق للمجتمع لتعلقه بعيشته و حياة افراده فوجود الضرورة لتدخل الدولة واجبارها الأفراد على ابرام عقود العمل لمصلحة المجتمع وهما منه ، يبرر المحظور على فرض وجوده ، فالضرورات تبيح المحظورات .

وعلى فرض انه وقع اكراه شديد على شخص ل ابرام عقد العمل فلا يتم العقد بالإيجاب والقبول الشكليين غير السليمين ، بل يعتبر عقداً باطلاً ولا ينتج أي أثر شرعي بمقتضاه اللهم إلا اجر المثل للعامل المكره الذي قام باداء العمل وفق هذا العقد الباطل اذ تبين وامكن ثبوت بطلانه<sup>(١)</sup> صاحب العمل قد غنم من عمل العامل لذا فيقع عليه الغرم ( وهنا ليس الأجر المنصوص عليه بالعقد هو الغرم ) لأن هذا العقد باطل ( وانما هو بمقدار اجر المثل كما يقرر الفقهاء .

ونرى أنه كان من العدل ان يقدر الغرم أي اجر العامل عند ثبوت كونه كان مكرهاً على العمل اما باجر المثل المذكور ، واما بقيمة غنم صاحب العمل من عمل العامل ايها اكثر وافضل للعامل ، لأنه ليس من العدالة ان يغنم صاحب العمل شيئاً بالاكراه من عمل العامل المكره على العمل .

والآن لنعرض اراء المدارس الفقهية الاسلامية المهمة حول الرضا في العقود ومنها بطبيعة الأحوال عقد الاجارة المتعلق بالأشخاص وهو عقد العمل .

يقرر الفقه الجعفري : أنه يجب « ان يكون المتعاقدان كاملين حائزين اهلية التصرف »<sup>(٢)</sup> أي أن يكونا بالغين راشدين يتمتعان بكامل الحرية والاختيار ومعنى هذا انه يجب توفر الرضا ولا يجوز ابرام عقد العمل بالاكراه حتى ولو لحقته الإجازة فيما بعد ، بحسب اصل هذا الفقه ، اذ لا وجود للعقد اصلاً دون رضا كل من طرفيه حتى يقال بإمكانية لحاق الاجازة به لأن الرضا ركن من اركان هذا العقد وليس شرطاً لصحته . فلقد روى ان « رسول الله ﷺ قد اوصى علياً ( ع ) عند موته فقال له : « يا علي لا يظلم الفلاحون بحضرتك . . ولا سخرة على مسلم - يعني اكراه المسلم على عمل - » وقد كان علي ( ع ) يكتب الى عماله مخاطباً

(١) كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٤٧ - ١٤٨ .

(٢) شرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي . طبع بيروت باشراف الشيخ محمد جواد مغنية - بلا تاريخ - كتاب الاجارة - ص

إياهم « لا تسخروا المسلمين . . » أي لا تجبروهم على العمل ولا يعني هذا القول قطعاً انه يمكن تسخير غير المسلمين ، اذ كانت تعني بالنسبة لذلك الوقت والمكان كلمة المسلمين جميع الناس اذ لا وجود لغيرهم في محيط وظروف العمل الأجبر هناك اصلاً . ويستدل في الفقه الجعفري من ذلك انه لا يجوز الاكراه وعدم الرضا السليم المسبق في ابرام عقد العمل<sup>(٢)</sup> .

وفيما يتعلق بالتجارة والبيع قال الله تعالى « الا ان تكون تجارة عن تراضٍ منكم » وقال رسول الله ﷺ « اتِّمَّ البيع عن تراضٍ » ونعتقد بأن عقد العمل من حيث الحكمة والغاية منه كالتجارة والبيع . ولذلك فهو مشمول في المعنى بهذه الآية وبهذا الحديث في لزوم وجوب التراضي في العقد ، وإذا كان الرضا واجباً في التجارة والبيع اللذين يكون محلها منفصلين تمام الانفصال عن ذات وكيان طرفيهما وانه لا يصيب جسم الانسان أي ضرر مادي بالاكراه بشأنها ، فانه يكون الرضا اقوى وجوباً في عقد العمل لا سيما من جانب العامل حيث يكون محل العقد بالنسبة له هو جهده العقلي والبدني وان الاكراه فيه يؤدي الى الاضرار المادية والمعنوية والجسمية . فلقد قرر الفقهاء ان عقد اجارة الأشخاص ( اي عقد العمل ) يقع على النفس اي ان محله الجهد البدني والعقلي لا على المبيع ولا على الثمن كما في عقود التجارة والبيع .

ويقدر الفقه الحنفي : انه « لا تصح اجارة المكره وان كانت تنعقد الا انها فاسدة وحكمها ان فيها اجر المثل بعد الاستعمال »<sup>(٣)</sup> ومعنى ذلك ان الرضا اعتبر هنا شرطاً لصحة العقد وليس ركناً له ، فإذا اجبر العامل على هذا العقد وقام بالعمل فله اجر المثل ، ولكن اذا اجازته المكره بعد زوال الاكراه يعتبر العقد صحيحاً ويستحق الأجر المسمى . وهنا يتبين الخلاف بوضوح ما بين الفقه الجعفري والحنفي ، وربما قصد الفقه الحنفي مصلحة المكره المؤجر - اي هنا العامل - عندما قرر جواز تصحيح عقد الاجارة اي عقد العمل ، هذا الذي ابرم بالاكراه عندما يزول الاكراه ويميزه المكره ، وذلك حتى يحصل المكره المميز على الأجر المسمى من بداية العقد لا من تاريخ الاجازة التي يمكن اعتبارها بداية عقد العمل وبذلك يتخلص من اجراءات وتعقيدات تقدير اجر المثل .

والراجع في الفقه الشافعي هو انه لا يعقد أي عقد معاوضة تبادلي دون رضا طرفيه وان عقد العمل من قبيل ذلك ومعنى هذا انه لا ينعقد العقد بالاكراه . والاكراه هنا قد يقع على نفس العقد او على سبب ابرامه كأن يكره الانسان على نفس ابرام العقد او على تسديد دين حالاً فيجبر على ابرام عقد العمل بصورة غير مباشرة لغرض تسديد الدين من اجر العمل .

وقد قرر هذا الفقه انه اذا قصد ونوى المكره ، في اثناء الاكراه ، ابرام العقد حقيقة ، فالعقد يكون

---

(١) الفروع من الكافي للعلامة الكليني الرازي (ج ٥) طبع طهران ١٣٣٧ هـ ص ٢٨٤ . وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع نفسه ص ١٤٨ - ١٤٩ .

(٢) الفقه على المذاهب الأربعة - المرجع السابق - كتاب الاجارة - ١٦١ وما بعدها .

جائزاً ، طالما انصرفت نيته ، وان كان مكرهاً ، الى ابرامه ، اذ الأصل في انعقاد العقد القصد والنية وهذا متحقق هنا . غير ان الكشف عن هذه النية وهذا القصد في اثناء الاكراه أو حتى بعده من الصعوبة بمكان ، اما اذا لم يقصد ابرام العقد في اثناء ذلك فلا ينعقد العقد .

اما اذا وقع الاكراه بصورة غير مباشرة على ابرام العقد كأن يجبر العامل على تسديد دين لصاحب العمل فيضطر على ابرام عقد العمل معه لتسديد الدين من الأجر فإن العقد جائز وتام لأنه لم يكن هناك إكراه على ابرام العقد وإنما كان الاكراه على سبب ابرامه وهو تسديد الدين وهذا حق جائز مشروع <sup>(١)</sup> .

ويقرر الفقه المالكي أن انعقاد عقد اجارة الشخص كانعقاد البيع يتم بكل قول يدل على الرضا ، واذا جرت صيغة العقد بالماضي ايجاباً وقبولاً ، فينعقد العقد تاماً ويكون لازماً . اما اذا كان ايجاب صاحب العمل للعامل بصيغة الأمر كأن يقول له اعمل عندي يومياً بدينارين وقبل العامل بذلك ينعقد العقد ايضاً ولكن يوجد خلاف على لزوم هذا العقد عند المالكية فبعضهم يقول ان لصاحب العمل حق الرجوع عن الايجاب لأنه جرى بفعل الأمر ، وربما يرجع سبب ذلك الى ان صيغة الأمر تتناقض مع صدور الرضا السليم من قبل الأمر ، كما ان في صيغة الأمر معنى اكراه الآخر على قبول ايجاب الأمر لذا تقرر الحق في الرجوع عنه . ولكن يقرر بعض المالكية ان العقد هنا يكون تاماً ولزماً اذا رضي به الطرف الآخر وليس للمجيب الأمر الرجوع عنه لا قبل ولا بعد رضا هذا الطرف الآخر . اما البعض الثالث فهم يقولون ان حق الرجوع قبل رضا الطرف الآخر ، ولكن ليس له ذلك بعده .

أما اذا بدأ المجيب الإيجاب لابرام عقد العمل بالفعل المضارع كاستأجرك لتعمل عندي كل يوم بدينارين او اعمل عندك في اليوم بدينارين فإن له حق الرجوع عنه ولكن عليه اليمين اذ كان رجوعه عن ايجابه بعد رضا الطرف الآخر وتقع اليمين هنا لنفي قصد المجيب من حقيقة رغبته في ابرام العقد . اما قبل رضا الآخر فله حق الرجوع عن ايجابه .

والاكراه عند المالكية كالشافعية قسمان : قسم يرد على نفس العقد وقسم على سبب ابرامه فإذا اكراه الانسان على نفس ابرام العقد مباشرة فعند المالكية ان هذا العقد غير لازم ( ولكن اذا قام العامل بالعمل فله الأجر المسمى لأن العقد تام وصحيح ، اما اذا اكراه على سبب ابرام العقد كأن يكون الاكراه على تسديد دين في الحال فابرم العقد لهذا الغرض . فقال البعض من المالكية بأن العقد غير لازم ويقول البعض الآخر بأنه لازم والرأي الأول هو المشهور لديهم ولكن الثاني هو المعمول به عندهم <sup>(٢)</sup> .

(١) الفقه على المذاهب الأربعة - كتاب البيوع - ص ١٦٣ المرجع السابق .

(٢) كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق . ص ١٥١ .

وقد قرر الفقه الحنبلي انه يجب ان يكون العاقدان هنا مختارين ظاهراً وباطناً أي أن يكونا فعلاً يريدان ابرام العقد بحريتهما المباشرة بيعاً كان أم اجارة . وعليه فلو ان عاملاً ابرم عقد عمل مع شخص ذي نفوذ خوفاً وتحليصاً من سخرة تفرضها ، لولا ذلك ، الحكومة عليه مثلاً وانه لم يرد هذا العقد في حقيقة الأمر الا في الظاهر فيعتبر العقد باطلاً . ولكنها لو ارادا ابرام هذا العقد حقيقة في الظاهر والباطن فإنه عقد صحيح ولو كان هناك في ابرامه اكراه على العامل وهو تخوفه من السخرة .

نخلص من كل ذلك الى القول بأن المدارس الفقهية الاسلامية بل واءاء الفقهاء المسلمين انفسهم - ولو كانوا من نفس المدرسة الفقهية - قد اختلفت بشأن مركز الرضا في العقود ومنها عقد العمل . فقرر البعض ان الرضا ركن من اركان العقد وان الإكراه يبطله كالجعفرية وقرر البعض الآخر ان الرضا في العقود التبادلية شرط من شروط الصحة وان الاكراه يفسدها ولا يبطلها فإذا اجاز المكره العقد بعد زوال الاكراه فينقلب العقد صحيحاً كالحنفية ، واعتبر البعض الآخر الرضا شرطاً من شروط النفاذ ، اي انه اذا اكراه الشخص على ابرام العقد فيبرم ولكنه يكون غير لازم فلو أجازه المكره بعدما يزول الاكراه يصبح العقد لازماً نافذاً ولكن يصح الرجوع عنه قبل ذلك . ومعنى ذلك ان عقد العمل بحسب الرأيين المذكورين يعتبر مبرماً بوجود الاكراه اي ان الرضا ليس ركناً من أركانه .

ويجب الانتباه الى ان الاكراه المقصود هنا هو الاكراه بغير حق واما الاكراه بحق فهو لا يبطل ولا يفسد ، ولا يوقف تنفيذ العقود ومنها عقد اجارة الأشخاص اي عقد العمل .

والحقيقة ان الرضا السليم هو ركن من اركان جميع التصرفات والأفعال الشرعية والقانونية والعملية لا سيما في مجال النشاط الاقتصادي وان اي تعامل او تعاقد يقع باكراه يكون باطلاً طالما لم يكن للانسان فيه رأي واختيار في الشؤون الدنيوية الفردية الخاصة وان عقد العمل من صميم هذه الشؤون ، لأن الرضا هو دليل هذه الارادة الحرة وان الاعلان عن هذا الرضا في العقود عامة وعقد العمل وعقد الزواج خاصة - لأنها عقود بشرية - هو الايجاب والقبول الحريين الاراديين الاختياريين ظاهراً وباطناً ، وعليه فيجب ان تكون هذه الارادة دائماً حرة سليمة في كل ما يعيق ظهورها والاعلان عنها بسلامة عند ابرام العقود بصيغة الايجاب والقبول .

وان الصغر والجنون والعتة والسفه والحجر على وجه العموم من العوائق التي تمنع ظهور الارادة الحرة السليمة التي يصوغ بها الانسان الايجاب والقبول السليمين لابرام العقود واجراء جميع الأقوال والتصرفات<sup>(١)</sup> .

---

(١) كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٥٢ .

ويعيب الرضا في الشريعة الاسلامية أيضاً بالأضافة لما ذكر ، الغلط والتدليس والغبن والتغريب<sup>(١)</sup> . وهي العيوب التي اختلف حول آثارها الفقهاء المسلمون بالنسبة للتصرفات والأفعال التي وقعت بشأنها هذه العيوب بحسب وجهات نظرهم في الأدلة التي استندوا عليها وبحسب درجة حسن وسوء النية لدى فاعلها ، وتدور تلك الآثار ما بين البطلان والفسخ .

والأصل في الاسلام هو حسن النية والقصد الطيب والحسن ففي الحديث الشريف « انما الأعمال بالنيات » « وان لكل امرئ ما نوى »<sup>(٢)</sup> و « ان الله لا ينظر الى صوركم واحوالكم ولكن ينظر الى قلوبكم واعمالكم » ولذلك فالخطأ غير المقصود لا جناح ولا عقاب عليه في الشريعة الاسلامية قال الله تعالى : ﴿ ليس عليكم جناح فيما اخطأتم به ولكن ما تعمدت قلوبكم ﴾ .

### المطلب الثالث

### محل وسبب عقد العمل

### في الاسلام

المقصود بمحل العقد الشيء الذي يرد عليه العقد اصلاً ، أي ما يلتزم به العاقد نحو الآخر في ذات العقد .

والمقصود بسبب العقد الغرض الذي من اجله يبرم العاقد العقد اي ما يلتزم به نحوه العاقد الآخر .

وبعبارة كلامية اخرى ربما اكثر وضوحاً هي ان محل العقد يتوضح في الجواب على : بماذا يلتزم العاقدان في العقد ؟ . كما يتوضح سبب العقد من الجواب على : لماذا يلتزم العاقدان في العقد ؟ . فما يلتزم به كل طرف من العقد للآخر ، هو محل العقد من جانبه ، وما يقصد الحصول عليه بهذا العقد من الطرف الآخر عوض التزامه له ، هو سبب العقد من جانبه . ومعنى هذا ان محل وسبب العقد هما وجهان لشيء واحد لكنه يختلف فقط بالنسبة للعاقدين . فالعمل في عقد العمل محل العقد من جانب العامل وسببه من جانب صاحب العمل ، وكذلك الأجر هو محل العقد من جانب صاحب العمل وسبب العقد من جانب العامل . ولكننا يمكن ان نحدد التعبير ونضع الفرق ما بين المحل والسبب في العقود بالقول ان المحل هو الالتزام

---

(١) الغلط - هو حدوث عكس ما يتصوره الانسان بدون قصد سيء كان كان العامل يعتقد بانه قادر على عمل شيء ثم تبين له عكس ذلك .

والتدليس - هو التعمد بتصوير وبإظهار شيء على غير حقيقته بسوء قصد كأن يكذب العامل بالادعاء انه ماهر ويظهر انه جاهل في المهنة .

والتغريب - هو ان يخدع الانسان اخر بواقعة غير حقيقية بقصد دفعه على فعل ما .

والغبن - هو اخذ او عطاء شيء باقل من ثمنه بفارق كبير « بحسب تقدير اهل الخبرة » .

(٢) الأحكام في اصول الأحكام للجاحظ ابي محمد الأندلسي الظاهري - طبع القاهرة ١٣٤٦ هـ - الجزء الخامس ص ١٤٢ - ١٤٩ .



بالشيء وليس ذات الشيء وان السبب هو العوض او الغرض المقصود من هذا الالتزام ، وبذلك نفرق ما بينهما للإيضاح الكلامي السطحي ليس الا ، اذ تكون النتيجة في النهاية واحدة عند التعمق في التحليل .

ومن المهم الإشارة الى انه ليس كل عمل او اجر يصح ان يكون محل او سبب عقد العمل في الشريعة وانما يجب ان تتوفر في كل منها شروط معينة لكي يجوز ان يكون محلاً او سبباً لهذا العقد ولكي يكون العقد تاماً صحيحاً ، وخلاصة هذا القول انه يجب ان يكون العمل والأجر مباحين حلالين جائزين شرعاً أي أن يكونا مشروعين وفق الشريعة الاسلامية . وسوف نلخص ذلك فيما يأتي <sup>(١)</sup> :

١ - ان يكون العمل الواجب ادائه بمقتضى عقد العمل اصلاً منفعة وليس مادة ، لأن عقد الاجارة ومنه عقد العمل يفيد تملك المنفعة وليس تملك مادة او شيء مادي معين ، وقد اتفقت على ذلك جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية وشافعية ومالكية وحنبلية .

فالعامل يتعهد بمقتضى عقد العمل المشروع باداء الجهد البدني والعقلي في مجال النشاط المهني المشروع لصنع شيء معين او للقيام بخدمة معينة لا لتقديم شيء او انتاج مصنوع سلفاً الى الطرف الآخر ، ولكن ذكر الفقهاء انه استثنى الشرع من هذه القاعدة اجارة المرضعة او عقد الرضاعة لارضاع الطفل بلبنها اي حليب ثدي الأجيبة المرضعة وهو شيء مادي وذلك الاستثناء جاء بنص صريح في القرآن الكريم بقوله تعالى : ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْزُقْنَهُنَّ أَجُورَهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ﴾ <sup>(٢)</sup> وربما كان ذلك لحاجة الأطفال الرضع للظئر <sup>(٣)</sup> في بعض الأحيان . ولكن جاء ايضاً في الفقه الجعفري بصراحة ( استئجار الشاة الحلوب للانتفاع بلبنها والبئر للاستقاء منها ) وبرر هذا الجواز بأنه ( لا يضر بصحة اجارتها - أي الشاة والبئر - كون الانتفاع فيها باتلاف الأعيان من اللبن والماء ، لأن الذي يضر بصحة الاجارة بل ينافي حقيقتها كون الانتفاع المقصود باتلاف العين المستأجرة كاجارة الخبز للأكل واجارة الحطب للاشعال كما مر ، وهنا لم تتعلق الاجارة باللبن والماء بل تعلقت بالمرأة والشاة والبئر وهي باقية ) .

ونحن من جانبنا نعتقد بصحة هذا الرأي لأنه اكثر انسجاماً . وانسياقاً مع الواقع الفعلي للأشياء التي نحافظ على ذاتيتها وكيانها برغم الانتفاع بها ، وامكن بهذا التفسير شمول ضمان البساتين المثمرة بعقد الاجارة في حين ان محل الاجارة من جانب المستأجر هو الثمر وهو عين وليس منفعة والفقه الاسلامي يقر هذا .

٢ - وقد اشترط الفقهاء ان تكون المنفعة المقصودة بعقد الاجارة مملوكة ( او تعود ) لذات المؤجر . ومعنى هذا انه يجب ان يقوم نفس العامل العاقد ( بعقد العمل ) باداء الجهد أي باداء العمل مباشرة الى

(١) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٥٤ - ١٥٥ وما بعدهما .

(٢) سورة الطلاق الآية - ٦ -

(٣) وسيلة النجاة للمغفور له العلامة الحجة الأصهباني - كتاب الاجارة ص ٣٤٣ مذكور قبلاً .

صاحب العمل ، وليس له أن يحل غيره محله في العمل اللهم الا اذا رضي بذلك صاحب العمل . وكان هذا الرضا او الاتفاق الجديد انهاء او ايقاف للعقد السابق و ابرام لعقد جديد فضولياً بالنسبة للعامل الجديد . ولهذا فلا يجوز ابرام عقد العمل مع الرقيق في اثناء عائدية الرقيق لسيده ومع العامل الخاص المشغول بعقد عمل مع شخص آخر في ذات فترة تنفيذ العقد .

٣ - يجب ان تكون قوة العامل على العمل اهلاً للاستفادة منها ، من قبل صاحب العمل ، ولذلك فلا يصح ابرام عقد العمل مع الصغير غير المميز ، ومع المجنون او المريض العاجز عن العمل في اثناء عجزه بمرضه لأن قوة العمل لديها ليست عادة اهلاً للاستفادة منها وهو الغرض المقصود من عقد العمل .

٤ - يجب ان يكون موضوع او قصد العمل غير محرم شرعاً بذاته او للغرض منه ، اذ حرم الاسلام الاشتغال بأي شغل محرم او لأي شغل محرم ، ولذلك فابرام عقد العمل بشأنه لا يجوز ومحرم كابرام عقد العمل للبقاء او للرقص او للعب القمار او لانتاج ولصنع المحرمات شرعاً كالات الطرب وبناء محلات اللهو والملذات والمتاجرة بالنقد المحرمة اساساً في الشرع<sup>(١)</sup> .

فقد جاء في الفقه الجعفري في عقد الاجارة ومنه عقد العمل وجوب كون مال ومحل او عوض الاجارة مباحاً شرعاً ، لذلك فلا يجوز مثلاً تشغيل العامل ليحمل او ليتج المخردرات والمسكرات او ليمارس الموبقات او المحرمات .

كما جاء كذلك في الفقه الحنفي انه لا تصح اجارة الشخص على عمل معصية لأنه وان كان هذا الأمر مقدوراً عليه بالفعل ولكن هو في حكم غير المقدور عليه لأنه محرم شرعاً فالمنوع شرعاً هو في حكم الممتنع حقيقة<sup>(٢)</sup>

وقد جاء في الفقه المالكي : انه يجب ان تكون المنفعة في الاجارة ( وعقد العمل فيها ) مقدوراً على تسليمها شرعاً أي ان يرد عقد العمل على الاشتغال بعمل ممكن شرعاً لذلك فحرم استئجار الشخص ليعتدي على آخر بالضرب او الجرح او القتل او لعصر الخمر والقيام بالمحرمات الأخرى وكذلك حرم استئجار

(١) العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٥٦ - ١٥٨ .

(٢) قسمت الأشياء القابلة للتداول والاكساب بها بصورة عامة اجمالاً الى ثلاثة اقسام في الفقه الاسلامي وهي المحرمة ، والمكروهة والمباحة وان اهم الأشياء المحرمة هي :

(١) الأعيان النجسة التي ورد بها التحريم مباشرة وصراحة كالخمر والأنبذة ولحم الخنزير والدم والكلب وابوال ما لا يؤكل لحمه .

(٢) كل ما حرم لتحريم القصد منه كالات الطرب والأصنام والآلات القمار وادوات اماكن وشعارات العبادات المنسوخة بالاسلام واجارة المساكن والسفن للأعمال المحرمة .

(٣) كل ما هو محرم بذاته كالتغناء للطرب والخلاعات وحفظ كتب الضلال ونسخها لغير النقض وتعلم السحر والكهانة والضيافة والشعبذة والقمار والغش . انظر كتاب شرائع الاسلام في الفقه الاسلامي للعلامة المحقق الحلي - كتاب التجارة - ص ١٦٢ وما بعدها ، =

المرأة الحائض لكنس المسجد<sup>(١)</sup> .

وقد جاء في الفقه الشافعي : انه تصح الاجارة<sup>(٢)</sup> في كل شيء يمكن الانتفاع به شرعاً مع بقاء عينه مدة الاجارة وهذا هو رأي الفقه الجعفري ايضاً كما مر ذكره ، واكد هذا الفقه على ان « تكون المنفعة في الاجارة مقدورة التسليم شرعاً فلا يصح استئجار الانسان لقلع يد صحيحة او لفحش او استئجار الحائض لكنس المسجد وخدمته او ولنقل الخمر ( وعمل ) سائر المحرمات » .

وقرر الحنابلة بدورهم انه يجب ان تكون المنفعة هنا مباحة لغير ضرورة وعليه لا تصح الاجارة على ضرب شخص او فعل محرم او لتسهيل فعل محرم او العمل في أي شيء يساعد على فعل الحرام<sup>(٣)</sup> .

٥ - ان لا يكون اداء العمل واجباً : فعلة على الانسان كالصوم والصلاة مثلاً لأن وجوب الفعل شرعاً على الانسان عينياً يتناقض مع الالتزام بفعله للغير وينفي ويجرم احوالة القيام به على الغير بأي عقد من العقود ومنها عقد العمل .

وقد اختلف الفقهاء في نوعية وجوب او عدم وجوب بعض الأفعال على الانسان مما جعلهم يختلفون تبعاً لذلك في جواز او عدم جواز القيام ببعض الأفعال والتصرفات باجر ، اي في جواز او عدم جواز ابرام عقد العمل بشأنها وجعلها محلاً او سبباً لعقد العمل .

فقد جاء في الفقه الجعفري مثلاً انه يحرم فعل « ما يجب على الانسان فعله كتغسيل الموتي وتكفينهم ، ودفنهم ، وان اخذ الأجرة على الأذان حرام ولا بشئ بالرزق من بيت المال ، وكذلك الصلاة بالناس ، والقضاء »<sup>(٤)</sup> وقد نقل عن أبي عبد الله ( الصادق ) انه قال « لا تأخذوا على التعليم اجراً »<sup>(٥)</sup> .

كما جاء في الفقه الحنفي انه لا تجوز الإجارة على الطاعات بدليل الحديث « اقرؤوا القرآن ولا تأكلوا به » وبدليل ان عمر بن الخطاب ( ر ض ) كتب الى عمر بن العاص يقول له : « ان اتخذت مؤذناً فلا يأخذ على الأذان اجراً » .

ولكن اجاز بعض الفقهاء الحنفية المتأخرين للضرورة اخذ الاجرة على بعض الطاعات كتعليم القرآن

---

= المرجع السابق .

وكذلك كتاب الفقه على المذاهب الأربعة المرجع السابق ص ١٣٤ - ١٣٩ .

(١) الفقه على المذاهب الأربعة - المرجع السابق - ص ١٤٥ و ١٥٧ . ونرى بأن تحريم المالكية صراحة استئجار المرأة الحائض لكنس المسجد يكون دليلاً على جواز تشغيل المرأة لذا اختص التحريم هنا بالحائض للنجاسة في فترة الحيض .

(٢) نفس المصدر ص ١٩٠ .

(٣) انوار الأعمال الابرار في فقه الامام الشافعي - للعلامة يوسف الاردبيلي - الجزء الأول - القاهرة - بلا تاريخ - ص ٣٩٧ .

(٤) شرائع الاسلام - المرجع السابق ص ١٦٤ .

(٥) الفروع من الكافي - المرجع السابق - ص ١٢١ - الجزء ٥ - .

وتعليم العلم والأذان والإمامة والوعظ<sup>(١)</sup> وذلك تشجيعاً عليها وخوفاً من عدم القيام بها وتعطيلها دون هذا الجواز .

وجاء في الفقه المالكي : ان الطاعات المطلوبة من الانسان عينياً ولا تقبل فيها النيابة كالصوم والصلاة لا يصح الاستئجار عليها أي لا يصح ابرام عقد العمل بشأنها . اما الطاعات التي تقبل الإنابة عنها كالحج وقراءة القرآن والتهاليل ، فإن الاجارة عليها جائزة وصحيحة اي يجوز ان تكون محلاً لعقد العمل عند بعض المالكية الذين يعتقدون بوصول هذه الطاعات الى من يستحقها . أما الذين يعتقدون بأن هذه الأفعال التي يمكن الإنابة بها لا تصل الى من تقدم اليهم ، ومنهم الامام مالك نفسه ، فانهم كانوا يرون عدم صحة الاجارة عليها اي لا يجوز ابرام عقد العمل بشأنها حسب رأيهم .

أما الأفعال المطلوبة من الانسان على سبيل الكفاية لا سبيل الوجوب العيني - كتكفين الأموات وتغسيلهم ودفنهم فيجوز عند المالكية الاجارة عليها أي ابرام عقد العمل بشأنها وأخذ الاجرة عليها ، فلوان احداً اسس مغسلاً ومقبرة لغسل ودفن الأموات بالاجرة فذلك جائزة وتشغيل العمال لهذا الغرض جائز .

وجاء في الفقه الشافعي : انه لا تصح<sup>(٢)</sup> الاجارة على الطاعات الواجبة عينياً كالصوم والصلاة ولكن تصح على الامامة لا على نفس الصلاة وان الأجرة هنا مقابل اتعاب الامام في الرواح والمجيء من وإلى البيت ومحل الصلاة كذلك الأمر بالنسبة للواعظ والخطبة والارشاد .

وقد جاء في الفقه الشافعي أيضاً انه لا تصح الاجارة على التدريس الا ( اذا عينت المسائل التي يراد درسها ) ولكن جاء في هذا الفقه انه تصح الاجارة على قراءة القرآن لحى او ميت وعلى الأذان وعلى التهاليل بذكر الله اذا كان فيها كلفة ومشقة كما تصح الاجارة على تعليم القرآن لدى الشافعية .

وجاء في الفقه الحنبلي<sup>(٣)</sup> : ( انه لا تصح الاجارة على فعل هو قربه لله تعالى كالحج والصلاة والأذان والامامة وتعليم القرآن والفقه والحديث ) وانما يصح اخذ العوض عنها على انها من قبيل الجعالة او الرزق المتعيش ، ثم لا يجوز ان يصلي احد عن آخر فرضاً ولا نافلة في حياته وبعد مماته . ولكن تصح لدى الحنابلة الاجارة على تعليم بعض العلوم كالشعر ، والحساب وتعليم الخط وعلى خدمة المساجد .

ومعنى ذلك كله انه قد يصح وقد لا يصح ابرام عقد العمل بشأن هذه الأفعال الجائزة او غير الجائزة المذكورة تفصيلها آنفاً .

---

(١) الفقه على المذاهب الأربعة - المرجع السابق - ج - ٣ - ص ١٧٠ . والعمل والضمان الاجتماعي في الاسلام المرجع السابق

ص ١٥٩ .

(٢) نفس المصدر - ج - ٣ - ص ١٨٨ وكتاب العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ١٦٠ نفس المصدر .

(٣) الفقه على المذاهب الأربعة ج - ٣ - ص ١٩٥ مذكور قبلاً .

وعليه فيمكن اجمال القول هنا بأنه يجب ان يكون العمل غير واجب عينياً شرعاً على الانسان لكي يمكن ان يصبح محل عقد العمل وهذا هو الرأي الراجح في الفقه الاسلامي .

وهذا هو المنطق السليم اذ كيف يمكن ان يلتزم الانسان بالقيام بشيء وبأجر في حين ان القيام به واجب عليه بمقتضى الشرع وجوباً عينياً ولكن رب قائل يقول ما ضر لو قام بالواجب المكلف هو به ديناً ، ثم اخذ اجرا على القيام بنفس الفرض نيابة عن آخر ؟ ويرد على ذلك بأن القيام بهذا الواجب فرض على الآخر ولا يجوز نقل الفرض بِنِابة اخر ليقوم به عنه بالأجر اذ عليه هو بذاته ان يقوم به بحسب الشرع .  
والرأي الراجح في الفقه الاسلامي جواز ابرام عقد العمل للرضاعة والدلالة للحاجة اليهما استثناءً

هـ - يجب ان يكون العمل الواجب ادائه بمقتضى عقد العمل معلوماً معلومة خالية من الجهالة حتى لا تحدث بين العامل وصاحب العمل منازعة بشأنه بعد ذلك . لذا فيجب ان يوصف اداء العمل والشغل الذي يؤدي له ومن اجله وزمنه ، وتحدد هذه المعلومة اما لانجاز شيء معين او اداء خدمة معينة مخصوصة بزمن معين او دون التقييد بالزمن كأداء خدمات معينة مشروعة بأوقات معينة كالاشتغال في البيوت والمصانع والمحلات التجارية او الثقافية او كصنع الأحذية وخياطة الثياب والملابس باوصاف وحجوم معينة ، كما يمكن تعيين المعلومة بالمشاهدة المباشرة .

فقد جاء في الفقه الجعفري بهذا الشأن انه يشترط ان تكون تأدية العمل معلومة الزمان والمكان<sup>(١)</sup> والنوع كالعمل في الخياطة شهراً او التعمير والبناء يوماً او بتعيين او بتقدير ثمار العمل ونتاجه تقديراً واضحاً كخياطة الثوب المعين بالأوصاف والجودة او بناء البيت حسب الخريطة الموضوعة المعنية<sup>(٢)</sup> . وهذا يتفق مع ما جاء في الفقه الحنفي<sup>(٣)</sup> والمالكي<sup>(٤)</sup> والشافعي<sup>(٥)</sup> والحنبلي أيضاً<sup>(٦)</sup> .

وقد جاء في الفقه الجعفري ايضاً انه اذا قدرت مدة العمل وتعين ما ينتج فيها مثل ان يستأجر العامل ليخيط هذا الثوب في هذا اليوم قيل يبطل العقد لأن استيفاء العمل وانجاز ثمرته قد لا يتفقان في نفس هذه المدة وقيل ان في هذا القول تردداً ايضاً<sup>(٧)</sup> وقد قرر بعض الفقهاء جواز تحديد مدة اجارة العين بالمدة التي تبقى فيها تلك العين قائمة<sup>(٨)</sup> وان كثرت ، وهذا هو القول الشائع ولكن جاء في اقوال بعض الفقهاء انه لا تجوز اجارة العين لأكثر من سنة .

وربما حجة الفريق الأول تستند الى عدم ورود تحديد مدة الاجارة في الشرع سيما وان قوله تعالى في قصة النبي شعيب والنبي موسى جاء من غير تحديد « على ان تأجرني ثمانى حجج فان اتممت عشرين فمن

(١) تبصرة المتعلمين للعلامة الحلي - كتاب الاجارة والوديعة ص ٦٢ بلا تاريخ .

(٢) وسيلة النجاة - للعلامة الحجة الأصفهاني المرجع السابق ص ٣٣٤ .

(٣) (٤) (٥) (٦) الفقه على المذاهب الأربعة - المرجع السابق ص ١٢٧ و ١٣٠ و ١٣١ من كتب الاجارة .

(٧) شرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي - كتاب الاجارة ص ٢٣٤ .

(٨) المغنى لابن قدامة - كتاب الاجارة - ص ٤٠٠ .

عندك » . لذا اخذوا لتحديد مدة الاجارة بالمنطق وهو يقضي بإمكانية جعلها لمدة بقاء العين المؤجرة او المستأجرة قائمة وقياساً على ذلك أنه بإمكان ابرام عقد العمل لمدة الحياة ولكن هل خفي على اولئك الفقهاء الأفاضل ان في جعل مدة الاجارة لمدة بقاء العين قائمة جهالة تنافي المعلوماتية المطلوبة لصحة العقد ؟ وربما انتبه بعضهم الى هذا حين قرر انه لا يجوز اجارة العين لأكثر من سنة لأن حاجة الناس قد لا تدعو الى اكثر من ذلك ولكن هذا التعليل عليه كثير من التحفظ: ولو برر وعلل ذلك بتغير مقادير الأسعار والأجور بتغير السنين وضرورة ترك الحرية للعاملين بابرام عقود جديدة باجور مناسبة جديدة لكان اكثر قبولاً في رأينا . وقرر بعض الفقهاء انه لا تجوز الاجارة لأكثر من ثلاثين سنة ، لأن المعروف هو ان اكثر الأعيان لا تبقى اكثر من هذه المدة ولأن الأسعار والأجور تتغير بهذه الفترة كما ان قوة العامل قد تتغير .

وقال البعض من الفقهاء ان تحديد مدة عقد الاجارة بسنة او بثلاثين سنة تحكم لا دليل عليه وان الآية الكريمة « على ان تأجرني ثمانى حجج فإن تمت عشرين فممن عندك » تدل على ان ليس هناك تحديد لمدة الاجارة وشرع ما قبلنا شرع لنا ما لم يقم الدليل على نسخه ، الحقيقة انه لم يرد تحديد في الشرع الاسلامي لمدة عقد الاجارة ، وعقد العمل لذا فترك ذلك الى حرية وتراضي المتعاقدين بحسب الأحوال . ونذكر من الناحية العملية انه جاء في مجلة الأحكام العدلية العثمانية التي بنيت معظم احكامها على الفقه الحنفي انه<sup>(١)</sup> :

١ - « يشترط في الاجارة ان تكون المنفعة معلومة بوجه يكون مانعاً للمنازعة » .

٢ - « المنفعة تكون معلومة ببيان مدة الاجارة في امثال الدار والحانوت والظئر » .

٣ - « تكون المنفعة معلومة في استئجار اهل الصنعة ببيان العمل يعني بتعيين ما يعمل الأجير او تعيين كيفية عمله ، فاذا اريد صبغ الثياب يلزم اراءتها للصباغ او بيان لونها واعلام رقتها مثلاً » .

٤ - تكون المنفعة معلومة في نقل الأشياء بالاشارة او بتعيين المحل الذي ينقل اليه، مثلاً لو قيل للحمال انقل هذا الحمل الى المحل الفلاني تكون المنفعة معلومة لكون الحمل مشاهداً والمسافة معلومة » .

٥ - لقد جاء في الفقه الاسلامي انه « يشترط ان تكون المنفعة مقدورة الأداء ، والاستيفاء وعليه لا يصح اجارة الدابة الفارة او العبد الهارب » اي يجب ان يكون عمل العامل نافعاً مقدور الأداء في ميدان الشغل بمقتضى ارادة صاحب العمل وفق العقد والشرع لذلك فلا تصح اجارة العبد الأبق والهارب والعمال للعمل الآن على القمر او المريخ . وتتفق على ذلك جميع المدارس الفقهية الاسلامية .

نتهي من ذلك الى القول بأنه يشترط في العمل ليكون محلاً او سبباً لعقد العمل في الشرع الاسلامي ان يكون منفعة تعود لذات صاحبها في فترة نفاذ العقد غير محرمة او واجبة البذل والاداء عينياً على الانسان ،

(١) المواد - ٤٥١ - ٤٥٢ و ٤٥٥ و ٥٥٦ و ٥٥٧ ومن مجلة الأحكام العدلية العثمانية .

معلومة معلومة خالية من الجهالة المفضية الى النزاع نافعة مفيدة مقدور على الانتفاع منها من قبل مستأجرها اي صاحب العمل .

الخلاصة انه اذا ما تحققت هذه الأركان المشار اليها قبلاً من اهلية ورضا ومحل وسبب يكون عقد العمل المبرم على اساسها تاماً صحيحاً لازماً باتفاق جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية وشافعية ومالكية وحنبلية بدلالة الكتاب والسنة .

غير انه قال قلة نادرة من الفقهاء بأن عقد الاجارة ومن ضمنه عقد العمل عقد صحيح ولكنه غير لازم اذ انه « جائز تشبيهاً بالجعل او الشركة »<sup>(١)</sup> ومعنى هذا ان لكل طرف من طرفيه الحق في فسخه متى يريد وربما يرجع سبب هذا الرأي الى الاعتقاد بأن المنافع العقود عليها غير مؤكدة التحقيق بصورة قطعية لأنها تحدث اصلاً أنا فأناً بصورة احتمالية وغير مؤكدة، فقد تحدث وقد لا تحدث من دون معرفة تامة سلفاً بوصفها ونوعيتها مما جعل هذه القلة من الفقهاء يقولون بعدم لزوم العقود عليها اي انها غير لازمة ويمكن لكل طرف من طرفي عقدها اي عقد الاجارة ومنها عقد العمل حق الرجوع والتحلل من الالتزام بهما .

غير ان الغالبية العظمى من الفقهاء المسلمين قرروا لزوم عقد الاجارة ومنها عقد العمل وعليه لا يمكن الرجوع عنه الا باحد اسباب الفسخ .

فقد جاء في الفقه الجعفري ان « الاجارة عقد لازم لا تبطل الا بالتقابل او باحد الأسباب المفتضية للفسخ ، كما لا تبطل بالبيع - أي بيع المأجور - ولا بالعدر مهما - أي طالما - كان الانتفاع ممكناً »<sup>(٢)</sup> .

وكذلك اقر لزوم عقد الاجارة الفقهاء الأئمة ابو حنيفة ومالك والشافعي واحمد وان السند في هذا اللزوم لديهم هو قوله تعالى « اوفوا بالعقود » ولأن « الاجارة عقد على منافع فاشبهه بالزواج ولأنه عقد على معاوضة فلم يفسخ ، اصله البيع »<sup>(٣)</sup> .

نختتم الكلام هنا بأنه اذا تحقق وجود هذه الأركان الأربعة المذكورة ينعقد عقد العمل صحيحاً لازماً وينتج اثاره التي تتلخص اساساً في اداء العمل من جانب العامل والأجور من جانب صاحب العمل ، وهذا ما سنتكلم عنه الآن .

---

(١) بداية المجتهد - المرجع السابق - الاجارة - ص ١٩١ حتى ان الفقيه عبد الرحمن الأصم قال بعدم جواز الاجارة اصلاً .  
(٢) شرائع الاسلام في الفقه الاسلامي الجعفري للعلامة المحقق الحلي - ج ١ - ص ٢٣٣ ، وكتاب الروضة البهية - شرح اللمعة للشهيد السعيد زين العابدين العاملي بلا تاريخ - ج ٢ - ص ١ - ٢ .  
(٣) بداية المجتهد - المرجع السابق ص ١٩١ والمغني لابن قدامة المرجع السابق ج ٥ - ص ٤١١ .

## الفصل الثاني الأجور في الاسلام

ان لكل ما يعطي ويؤخذ على سبيل المعاوضة ، عوضاً معيناً ، وان عوض العمل هو الأجر في جميع الأنظمة الاقتصادية المعروفة ، ومنها النظام الاقتصادي الاسلامي فما هي ماهية هذه الأجور وخصائصها وشروطها ومتى تستحق وتؤدي في النظام الاقتصادي الاسلامي ، هذا ما سنوجز الكلام عنه قدر ما يتطلب المجال والوقت .

### المبحث الأول تعريف الأجور وخصائصها في الاسلام

يقصد بالأجور هنا العوض الذي ينشده ويحصل عليه العامل من صاحب العمل مقابل عمله له بمقتضى عقد العمل<sup>(١)</sup> .

ان الأجر في الواقع هو محل عقد العمل من جانب صاحب العمل الذي يتعهد بمقتضاه هو بدفعه الى العامل مقابل الحصول منه على العمل ، ولذلك فالأجر هو ركن من اركان هذا العقد وبدونه لا وجود له ، لقد اوجب الاسلام ان تتوفر في الشيء شروط وخصائص معينة حتى يمكن ان يكون اجراً ، اذ ليس كل شيء يصح ان يكون اجرا للعامل بمقتضى عقد العمل ، وهذه الشروط والخصائص هي ما يلي :

١ - ان يكون ما لا متقوماً عيناً او نقداً او منفعة معجلاً ام مؤجلاً .

فقد جاء في الفقه الجعفري : ان يكون العوض اي الأجر في الاجارة ومنها عقد العمل ، كل ما هو جائز التصرف به<sup>(٢)</sup> من مال حاضر او دين في الذمة او منفعة او صنعة لها قيمة معينة ، او اي حق قابل للانتقال والتنقل من شخص لآخر . ومعنى هذه العبارة الأخيرة هو ان لا يكون هذا الحق قابلاً للإسقاط كحق الشفعة مثلاً .

---

(١) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام بحسب المدارس الاسلامية الفقهية الكبرى بغداد - الطبعة - ٢ - ١٩٧٠ ص

١٦٥ - ٢٢٠ .

(٢) تهذيب الأحكام للفقيه الطوسي المتوفى ٤٦٠ هـ طبع النجف ١٩٦١ ، ج - ٧ - باب الاجارات ص ٢٠٦ - ٢٢٣ ، وتبصرة

المعلمين كتاب الاجارة والوديعة ص ٦٢ وسيلة النجاة للأصفهاني ص ٢٨٥ ، وشرائع الاسلام - كتاب الاجارة - ص ٢٣٣ ذكرت هذه المراجع قبلاً .



وجاء في الفقه الحنفي : ان « الأجرة في الاجارات معتبرة بالثمن في البياعات لأن كل واحد من العقدين معاوضة المال بالمال فما يصلح ثمناً في البيوع يصلح اجرة في الإجازات والا فلا . وهو ان تكون الأجرة مالاً متقوماً »<sup>(١)</sup> . أي بالنقد او بالأموال المكيلات او الموزونات او المعدودات المتقاربة او ان يكون الأجر حيواناً او عروض تجارة كالثياب والأواني كما يجوز ان يكون الأجر حاضراً او ديناً في الذمة .

ويصح عند أبي حنيفة ان تكون الاجرة منفعة من المنافع المباحة بشرط ان لا تكون هذه المنفعة من جنس المنفعة المعقود عليها كسكنى دار مقابل دار اخرى ، لأن اتحاد جنس المنفعة عند أبي حنيفة يحرم تعجيل القبض<sup>(٢)</sup> ، لأن القبض في المنافع يكون عادة شيئاً فشيئاً اي يكون عادة مؤجلاً بالنسبة للعاقدين وهذا لا يصح عنده .

ولكن قيل ان اختلاف جنس المنفعة يصح فيه تأجيل القبض كما هي الحالة في تشغيل العامل مقابل تعليمه الصنعة او علم معين .

وقد جاء في الفقه الشافعي : أنه « تجوز الاجارة بالدرهم والدنانير وغير ذلك من طعام موصوف ، ولا بشئ ان تجعل له اجلاً معلوماً »<sup>(٣)</sup> . أي تكون الأجرة نقداً او مالاً معيناً حاضراً او ديناً في الذمة ، وقال الشافعي ان « كل ما جازت به الاجارة في البيوت والرقيق جازت به الاجارة في الأرض » ويقول « فلا بأس ان تستأجر العبد سنة بخمسة دنانير فتعجل الدنانير او تكون الى سنة او سنتين او عشر سنين » .

وجاء في نفس الفقه انه اذا كان الأجر نقداً فيجب بيان نوعه وجنسه ووصفه . وكذلك قال الشافعي « لا يصح تأجير العامل بما يحصل عليه من عمله للجهاالة فيما يحصل عليه العامل من شغله ، كما قال « لا يصح ان تكون الأجرة منفعة من جنس المنفعة المعقود عليها كاجارة السكنى بالسكنى »<sup>(٤)</sup> .

وجاء في الفقه المالكي : أن تكون الأجرة مالا معيناً او سلعة ويصح ان تكون ديناً في الذمة بشرط التعجيل في العمل لكي لا يكون العامل بالعمل وصاحب العمل بالاجر مدينين والا لكانت الاجارة واردة على

---

(١) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع العلامة علاء الدين الكاساني الحنفي المتوفى سنة ٥٥٨٧ - مطبعة الجمالية - القاهرة ١٩١٠ - ج- ٤ - ص ١٩٣ .

(٢) المغني لابن قدامة - المرجع السابق ص ٤٠٥ ، والفقه على المذاهب الأربعة - ج- ٣ - المرجع السابق .

(٣) كتاب الأم للإمام الشافعي - ج- ٤ - ص ١٥ و ٢٣ والفقه على المذاهب الأربعة المرجع السابق - الاجارات - ص ١٤٩ -

١٥٠ .

(٤) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع - المرجع السابق ص ١٩٤ .

دين بدين وهذا غير جائز لدى المالكية ايضاً<sup>(١)</sup> ولا يخفي ان النقد معتبر من الأموال المتقومة بداتها ، وبغيرها من الأموال كسائر السلع . وذكر ان الامام مالك اجاز ان تكون الأجرة منفعة حتى ولو كانت من جنس المنفعة المعقود عليها كاجارة دار سكن بدار سكن<sup>(٢)</sup> ، وربما يمكن ان يقال بوجود التناقض في الفقه المالكي نفسه بشأن عدم جوازه الاجارة الواردة على دين بدين من ناحية ثم جوازه ان تكون الأجرة منفعة ولو من جنس منفعة المعقود عليها وهو ايضاً من قبيل الاجارة الواردة على دين بدين لأن المنافع ينتفع بها مستقبلاً وجزءاً جزءاً .

والحقيقة ان القول بعدم جواز اجارة دار سكن بدار سكن عليه بعض الملاحظات من جانبنا منها انه على فرض تشابه الدارين من كل الوجوه فربما توجد اعتبارات نفسية واجتماعية تجعل من العاقلين يفضلان تبادل سكني الدارين فيبرمان العقد على هذا الأساس وربما العصر الحاضر يبرر ذلك لأسباب مختلفة .

وقد ورد في الفقه الحنبلي : انه يجب ان تكون الاجرة مالا او منفعة متعينة ويصح ان تكون الأجرة معجلة او ديناً في الذمة وحكمها اذا كانت ديناً في الذمة كحكم الثمن المؤجل لذا فما صح ان يكون ثمناً في الذمة صح ان يكون اجرة في الذمة ايضاً<sup>(٣)</sup> .

وخلاصة كل ما تقدم انه يجب في الشريعة الاسلامية ان يكون الأجر مالا متقوما معلوما عينا او نقداً او منفعة عاجلاً او مؤجلاً مع اختلاف ما بين المدارس الفقهية الاسلامية بشأن بعض الأحكام التفصيلية ، ونشير الى ان الآية الكريمة « اني اريد ان انكحك احدى ابنتي هاتين على ان تأجرني ثمانى حجج » لدليل شرعي قاطع على جواز ان يكون الأجر منفعة وهنا الزواج بكل ما فيه من متعة وتعاون وتضامن بين الزوجة والزوج في الحياة .

٢ - يشترط ان يكون الأجر شيئاً حلالاً غير محرم في الشرع : وعليه فلا يصح ان يكون الأجر من الأموال والمنافع المحرمة كالخمر ولحم الخنزير والنقد المزيف وفعل المحرمات وهذا ما عليه الاتفاق لدى جميع المدارس الفقهية الاسلامية .

٣ - يجب ان يكون الأجر في عقد العمل معلوماً متعيناً تعييناً نافياً للجهالة المفضية الى النزاع بين اطرافه .

فقد قال رسول الله عليه الصلاة والسلام « من استأجر اجيراً فليعلمه أجره »<sup>(٤)</sup> وهذا ما اتفقت عليه جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية وشافعية ومالكية وحنابلة .

(١) الفقه على المذاهب الأربعة - كتاب الاجارة - ج ٣ - ص ١٤٢ .

(٢) بداية المجتهد ونهاية المقتصد لابن رشد القرطبي - كتاب الاجارة ص ١٨٨ .

(٣) الفقه على المذاهب الأربعة - كتاب الاجارة - ص ١٤٢ .

(٤) تبصرة المتعلمين - المرجع السابق ص ٦٣ ووسيلة النجاة - مذكور قبلاً ص ٢٣٤ والفقه على المذاهب الأربعة مذكور سابقاً ص

١٥٠ - ١٥٢ وبداية المجتهد - نهاية المقتصد - مذكور قبلاً ص ١٨٨ .

فقد ذكر في الفقه الجعفري وجوب ان تكون الأجرة معلومة<sup>(١)</sup> معلومة معتبرة لدى الناس بتعيين مقدارها اما بالكيل واما بالوزن او العدد في المكيلات والموزونات والمعدودات او بالمشاهدة او الوصف في غير ذلك بحيث يكون العلم بالأجر مفهوماً بوضوح لدى المعنيين بعقد الاجارة ، او عقد العمل وذلك من اجل ان ينتفي الغرر ، وقيل تصح وتكفي المشاهدة<sup>(٢)</sup> للأجرة اذ كانت من الأعيان المقبولة الجائزة لأن تكون اجرة او اجراً .

وجاء في الفقه الحنفي انه اذا كانت الأجرة بالنقد فيشترط بيان المقدار والوصف كعشرة دنانير ورق او ذهب اذا جرى على ذلك التعامل ، والا فيكفي ذكر المقدار ، اما بالنسبة للمكيلات والموزونات المتقاربة فيشترط التعيين ببيان المقدار والصفة والأجل كأن يكون الأجر عشر وزنات من الخنطة الفلانية او عشرة كيلوات من الشيء الفلاني وكذلك الأمر بالنسبة للعروض التجارية الاخرى ، إذا كانت اجراً ، وتكفي الاشارة لتعيين هذه الأشياء التجارية بدلاً من بيان القدر والصفة ويشترط دائماً بيان اجل الدفع في هذه الأشياء اذ يصح التعجيل والتأجيل .

اما اذا كانت الأجرة حيواناً فمعلوماته<sup>(٣)</sup> تتم بالاشارة اليه فقط والا فيعتبر العقد فاسداً . وكذلك يجب تحديد زمن الدفع بالضبط .

وقد جاء في الفقه الشافعي لبيان معلومية الأجر انه اذا كان الأجر او كانت الاجرة بالنقد فيجب بيان القدر والجنس والنوعية والصفة كأن يقال عشرة دنانير عراقية ورقية او ذهبية جديدة ، وفي الحقيقة لم يعد سبب قوي لبيان هذه التفاصيل الآن بعدما اصبحت العملة المتداولة موحدة والزامية من قبل السلطة - ولي الأمر - . اما اذا كانت الاجرة عيناً كحيوان فيجب بيان الجنس والنوع لبيان المعلومية وقيل انه تكفي الاشارة عن ذلك وكذلك بالنسبة للمعروضات التجارية اذا صح ان تكون اجراً شرعاً ، اذ يجب بيان نوعها وجنسها ووصفها ، وقد ذكر في نفس هذا الفقه انه لا تصح اجارة العامل بطعامه وكسوته وذلك لمجهولية الطعام والكسوة . كما لا يصح تأجير الجزار بجلد الشاة التي يسلخها لأن حال الجلد قبل السلخ اي في اثناء العقد مجهول غير معلوم<sup>(٤)</sup> كما يستند المانعون لهذه الاجارة على نهي الرسول عليه الصلاة والسلام عن ( قفيز الطحان ) اجرة للعامل الطحان أي عدم جوازه عليه الصلاة والسلام اخذ الاجرة مكيالاً من الطحين المتفق مع العامل الطحان على طحنه .

وقد جاء ايضاً في الفقه الحنبلي انه يجب ان تكون الاجرة معينة معلومة واذا كانت دينا في الذمة فيجب

(١) وسيلة النجاة - المرجع السابق ص ٣٣٤ - ٣٣٥ .

(٢) شرائع الاسلام - مذكور قبلاً ص ٢٣٣ .

(٣) الفقه على المذاهب الاربعه - المرجع السابق - ج - ٣ - ص ١٣٤ - ٣١٥ .

(٤) الفقه على المذاهب الاربعه - المرجع السابق ١٥٠ - ١٥١ وبداية المجتهد ، ونهاية المقتصد - المرجع السابق ص ١٨٧ .

بيان قدرها ونوعها وجنسها كالثمن واذا كانت عيناً حاضراً فتعتبر كالمبيع ويشترط لتعيينها وبيان معلوميتها نفس شروط المبيع ، وذكر في نفس الفقه انه يجوز ان يكون الأجر كومة من الدراهم ، كما يجوز استئجار الأجير<sup>(١)</sup> والظئر بطعامهما وكسوتهما او باجرة معلومة مع طعامهما وكسوتهما باعتبار ان الطعام والكسوة يحكمهما العرف السائد وهو معلوم وان كومة الدراهم معلومة بالمشاهدة . اما اذا كان الأجر بالنقود فيجب لمعلوميته بيان المقدار والعدد والنوع والجنس . واذا كانت توجد في البلد نقود مختلفة فيجب ذكر من أي نوع يكون الأجر منها . واذا كان بعضها اروج من الآخر ، فيصرف الأجر من النوع الراجح الغالب في البلد عند عدم وجود شرط بخلاف ذلك . اما اذا لم يوجد في البلد الا نوع واحد من النقود فيكون الأجر من هذا النوع دون الحاجة الى ذكر النوع . وهذا هو المعروف والسائد في العصر الحديث في كل اقطار العالم تقريباً .

وقد جاء في الفقه المالكي انه يشترط لمعلومية الأجر في الاجارة كما يشترط لمعلومية الثمن في المبيع لأنه عوض في عقد معاوضة وان المعلومية قد تكون في ذات الشيء او بصفته او بمقداره او بالمشاهدة ، وتصح الاجرة عند الامام مالك بالنفقة والكسوة للعرف واستحسان المسلمين لأن النفقة والكسوة معروفتان ( اي معلومتان ) بالعرف<sup>(٢)</sup> ولكن استئجار العامل على نفض شجرة لجني ثمارها بقسم من هذه الثمار لا يصح لعدم العلم بما سيسقطه من الثمر بعد النفض اي ان في ذلك جهالة . غير أن بعض المالكية اجاز ذلك ولكن للعامل اجر المثل والثمر للمالك<sup>(٣)</sup> . ولكن يجوز لو ان عاملاً استؤجر لحصد مقدار من الزرع معلوم بالمشاهدة بقسم منه لعدم وجود جهالة في ذلك . ولقد ذكر بن رشد القرطبي الفقيه المعروف بابن رشد الحفيد ان احد الفقهاء ، وكان يدعى الطحاوي قال :<sup>(٤)</sup>

« ومعنى نهى النبي عليه الصلاة والسلام عن قفيز الطحان هو ما يفعلونه في الجاهلية من دفع القمح الى الطحان بجزء من الدقيق الذي يطحنه قالوا وهذا لا يجوز عندنا وهو استئجار من المستأجر بعين ليس عنده ولا هي من الأشياء التي تكون ديوناً على الذمم ووافقه الشافعي على هذا ، قال اصحابه لو استأجره السلاخ بالجلد والطحان بالنخالة أو بصاع من الدقيق فسد لنهيه عليه الصلاة والسلام عن قفيز الطحان ، وهذا على مذهب مالك جائز لأنه استأجره جزء من الطعام واجرة الطحان ذلك الجزء وهو معلوم ايضاً .

لقد استند القائلون بوجوب تعيين قدر الأجرة على نهى رسول الله عليه الصلاة والسلام على استئجار الأجير دون بيان أجره له وهم فقهاء الجعفرية والشافعية وابو يوسف ومحمد بن الحسن ، وقال الامام

(١) الاقتناع في فقه الامام احمد بن حنبل للعلامة ابي النجار شرف الدين موسى الحجاوي المقدسي المتوفى سنة ٥٦٨ هـ - ح - ٢ -

كتاب الاجارة والبيع بلا تاريخ - ص ٢٨٨ - ٢٨٩ و ص ٧٠ - ٧١ .

(٢) البحر الزخار - كتاب الاجارة - ص ٥١ وكتابة الفقه على المذاهب الاربعة - المرجع السابق ص ١٦٧ .

(٣) العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المذكور سابقاً ص ١٧٢ .

(٤) بداية المجتهد - المرجع السابق - ص ١٨٧ - الاجارة -

مالك وأحمد وابن شبرمة ، ويجب للعرف واستحسان المسلمين<sup>(١)</sup> وقد قرر بعض الفقهاء انه لا يصح اجرا بعض نتاج العمل المتفق عليه في عقد العمل كطحن الحبوب باجرة ربح الطحين او حمل التمر من مكان لآخر بمثله وذلك استناداً على نهى رسول الله عليه الصلاة والسلام عن قفيز الطحان . ولذلك قال هؤلاء ان مثل هذه الاجارة غير صحيحة، وقرر البعض الآخر بأن ذلك يصح لأن نهى الرسول عليه الصلاة والسلام « محمول على جهل قدر القفيز او حيث استؤجر ( العامل ) على طحن الصبرة ( الكومة ) بقفيز ( المكيال ) بعد طحنها وهو فاسد »<sup>(٢)</sup>. أي اذا تبين عدم وجود الجهالة فالاجارة صحيحة كأن يكون مقدار الشيء معلوماً فتصح الاجارة بمقدار معلوم منه .

ولم يجوز بعض الفقهاء استئجار الظئر بطعامها وكسوتها لمجهولية الكمية والنوع ، ومنهم محمد بن الحسن وابو يوسف . بينما اجاز ذلك غيرهم من الفقهاء ومنهم ابو حنيفة مستندين بقولهم على الآية الكريمة « وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن بالمعروف » باعتبار ان هذه الآية جاءت عامة مطلقة بكون الرزق والكسوة على الوالد سواء اكانت الظئر زوجة او لم تكن كذلك .<sup>(٣)</sup> ، وان كلمة بالمعروف تعني بالمتعارف عليه بين الناس ايضاً وذلك يحدد الشيء ويجعله معلوماً .

وننقل فيما يلي للفائدة العلمية بهذا الشأن ، ما قاله العلامة « ابن قدامة »<sup>(٤)</sup> حول اختلاف الفقهاء المسلمين فيما يتعلق بمعلومية الاجر وهو :

« انه يشترط في عوض الاجارة كونه معلوماً لا نعلم في ذلك خلافاً وذلك لأنه عوض في عقد معاوضة فوجب ان يكون معلوماً كالثمن في البيع ، وقد روى عن النبي عليه الصلاة والسلام انه قال : « من استأجر اجيراً فليعلمه اجره » ويعتبر العلم بالرؤية او بالصفة كالبيع سواء ، فإن كان العوض معلوماً بالمشاهدة دون القدر كالصبرة « الكومة » احتمل وجهين اشبههما واولهما الجواز لأنه عوض معلوم يجوز به البيع فجازت به الاجارة كما لو علم قدره . والثاني : لا يجوز لأنه قد يفسخ العقد بعد تلف الصبرة فلا يدري بكم يرجع فاشترط معرفة قدره كعوض السلم فيه . والاول اولى . وظاهر كلام الوجهين ان العلم بالقدر في عوض السلم ليس بشرط ثم الفرق بينهما ان المنفعة هنا اجريت مجرى الأعيان لأنها متعلقة بعين حاضرة والسلم يتعلق بمعدوم فافترقا . وللشافعي نحو ما ذكرنا في هذا الفصل ، وكل ما جاز ثمناً في البيع جاز عوضاً في الإجارة لأنه عقد معاوضة اشبه بالبيع فعلى هذا يجوز ان يكون العوض عيناً ومنفعة اخرى سواء كان الجنس

(١) الشيخ الرباني مع شرح بلوغ الأماني للعلامة احمد عبد الرحمن البنا الشهير بالساعاتي - ج - ١٤ - طبع القاهرة ١٣٥٨ هـ ص

١٢٢ الهامش فقرة ٤ .

(٢) البحر الزخار - المرجع السابق - ج - ٤ - الاجارة - ص ٥٢ .

(٣) كتاب بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع - المرجع السابق ص ١٩٣ .

(٤) المغني لابن قدامة - المرجع السابق - ج - ٥ - اصدار المنار ١٣٦٧ هـ ص ٤٠٤ - ٤٠٦ .

واحداً كمنفعة دار بمنفعة اخرى او مختلفاً كمنفعة دار بمنفعة عبد له . قال احمد لا بأس ان يكتري بطعام موصوف معلوم وبهذا كله قال الشافعي . قال الله تعالى اخباراً عن شعيب انه قال : « اني اريد ان انكحك احدى ابنتي هاتين على ان تأجرني ثمانى حجج » فجعل النكاح عوض الاجارة ، وقال ابو حنيفة فيما حكى عنه لا تجوز اجارة دار بسكن اخرى ويجوز ان يختلف جنس المنفعة كسكنى دار بمنفعة بهيمة لأن اتحاد الجنس عنده يحرم النساء - اي النسيسة - ، وكره الثوري الاجارة بطعام موصوف ، والصحيح جوازه وهو قول اسحاق واصحاب الرأي وقياس قول الشافعي لأنه عوض يجوز في البيع فجاز في الإجارة كالذهب والفضة وما قاله ابو حنيفة لا يصح لأن المنافع في الاجارة ليست في تقدير النسيسة ولو كانت نسيسة ما جاز في جنسين لأنه يكون بيع دين بدين . ولو استؤجر راعي غنم بثلاث درهما ونسلها وصوفها وشعرها او نصفه او جميعه لم يجز ، نص عليه احمد في رواية جعفر بن محمد النسائي لأن الأجر غير معلوم ولا يصلح عوضاً في البيع ، وقال اسماعيل بن سعيد سألت احمد عن الرجل يدفع البقرة الى الرجل على ان يعلفها ويحفظها وما ولدت من ولد بينهما فقال اكره ذلك وبه قال ابو ايوب وابو خيثمة ولا اعلم فيه مخالفاً وذلك لأن العوض مجهول معدوم ولا يدري ايجاد أم لا والأصل عدمه ، ولا يصلح ان يكون ثمناً ، فإن قيل لقد جوزتم دفع الدابة الى من يعمل عليها بنصف ربحها قلنا انما جاز ذلك تشبيهاً بالمضاربة لأنها عين تنمي بالعمل فجاز اشتراط جزء من النماء . . . . كالمضاربة ، وفي مسألتنا لا يمكن ذلك لأن النماء الحاصل في الغنم لا يقف حصوله على عمله فيها فلم يمكن إلحاقه بذلك وان استأجره على رعايتها مدة معلومة بنصفها او جزء معلوم منها صح لأن العمل والأجر والمدة معلوم فصح كما لو جعل الجزء المجهول له منها في الحال فيكون له نماؤه كما لو اشتراه .

٤ - يجب ان لا يكون الأجر واجباً اذاؤه عيناً على المستأجر لذا فلا يجوز ان يكون طعام وسكنى وكسوة الزوجة اجراً مقابل عملها بعقد عمل لدى زوجها على فرض حدوث ذلك لأن طعام وسكنى وكسوة الزوجة واجب عيناً أصلاً على الزوج بمقتضى الشريعة الاسلامية لذا لا يجوز ان يكون ذلك اجراً . كما لا يصح ان يكون اجر العامل تسديد دين او حق سابق له في ذمة صاحب العمل لأن الدين او الحق الذي بذمة شخص واجب التسديد للدائن فلا يجوز ان يكون موضوع عقد جديد يصبح بمقتضاه اجراً لعمل الدائن لدى المدين لأية اسباب .

وهذا ما اتفقت عليه ايضاً جميع المدارس الفقهية الاسلامية .

٥ - يجب ان يكون الأجر مملوكاً للمستأجر ومقدور التسليم الى المؤجر أو الأجير لذا فلا يجوز ان يكون اجراً ما ليس مملوكاً ومقدور التسديد من قبل صاحب العمل الى العامل كأن يقول له اعمل عندي في الشهر بخمسين دينار ادفعها مما سوف يهني فلان او مما اربحه او ان يكون اجر كجملي الهارب الذي تعرفه جيداً .

وهذا ما اتفقت عليه كذلك جميع المدارس الفقهية الاسلامية .

نخلص من ذلك الى انه يشترط ان يكون الأجر مالا عيناً او منفعة حاضرة او ديناً في الذمة وحلاًلاً  
شرعاً ومعلوماً معلومة نافية للجهالة ، وليس واجبا اداؤه او القيام به شرعاً على المسؤول بدفعه ، بل يكون مملوكاً له  
مقدور التسديد لمستحقه من قبله .

## المبحث الثاني اختلاف مقدار الأجر عند التقصير واختلاف نوعية او وقت العمل

الأصل أن مقدار الأجر يتحدد في الاسلام بالانفاق الحر العادل ثم بالعرف والعادة عند تقدير اجر المثل  
وان لا يكون فيه غبن وظلم واجحاف ومماثلة في الأداء .

لقد جاء في الفقه الجعفري انه اذا استؤجر العامل ليحمل المتاع الى مكان معين باجرة معينة في وقت  
معين بالذات وشرط عليه انه اذا قصر بذلك تنقص أجرته بمقدار معين صح ذلك الشرط ، ولكن لو كان  
الشرط بسقوط كل الأجرة عند التقصير اعتبر العقد فاسداً ويستحق العامل عندئذ اجر المثل<sup>(١)</sup> .

وكذلك لو استؤجر الخياط لخياطة ثوب واشترط عليه انه اذا خيطه فارسياً فله مقدار ما من الأجر ،  
واذا خيطه رومياً فله الضعف جاز ذلك لأنه لا مجهولية في العقد حيث توضحت نوعية العمل وكمية الأجر  
بالنسبة لكل نوع معين .

أما اذا اشترط على العامل انه اذا قام بالعمل في هذا اليوم فله دينار ولكن اذا قام به غدا فله نصف دينار  
فقط<sup>(٢)</sup> ، اختلف الفقه الجعفري بشأن جواز هذا الشرط ولكن الرأي الأرجح فيه الجواز فقد جاء على لسان الفقيه  
المحقق الحلي ان « اظهر الجواز » ونعتقد بأن سبب التردد هنا يرجع الى اختلاف مقدار الأجر لنفس العمل وان اختلف  
الزمن مما يجعل مقدار الأجر مجهولاً وقت ابرام العقد . أما حجة الرجحان فترجع الى ان هذا الشرط جائز لأن الأجر  
محدد بزمن القيام بالعمل وهو معروف وعليه فتقرر جوازه او ربما يمكن القول بأنه ابرام في نفس الوقت عقدان باجرين  
مختلفين وينفذان بوقتین مختلفين ولكنهما معلومان لذا فهما صحيحان .

وقد ورد في الفقه الحنفي انه اذا قال « ان خطته اليوم فبدرهم وان خطته غدا فبنصف درهم فان خاطه  
اليوم فله درهم وان خاطه غدا فله اجرة مثله عند ابي حنيفة لا يتجاوز المسمى وهو نصف درهم . وفي

---

(١) شرائع الاسلام ص ٢٣٤ والفقيه السعيد الشهيد العاملي ج - ٣ - كتاب الاجارة - ص ٤ . وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي

في الاسلام ص ٢١٥ .

(٢) كتاب الخلاف للفقيه الطوسي - الاجارة - ح - ٢ - ص ٢١٥ .

الجامع الصغير لا ينقسم من نصف درهم ولا يزيد على درهم وقال ابو يوسف ومحمد الشرطان جائزان وقال زفر كلاهما فاسدان<sup>(١)</sup>

ويرجع سبب رأي أبي حنيفة الى ان ذكر اليوم هو للتعجيل بخلاف الغد فإنه للتعليل حقيقة ، واذا كان كذلك فيجتمع في العقد الوقت والعمل وهذا لا يجوز عنده وهو يفسد العقد ، ولذا فيجب اجر المسمى في اليوم واجر المثل في اليوم التالي<sup>(٢)</sup> ولكن لم نجد التبرير الشافعي لجعله اجر المثل ليوم غد ، بحيث لا يزيد على الاجر المسمى او ان اجر المثل المذكور لا يقل عن نصف دينار ولا يزيد على الدينار .

وكذلك ورد في النفس الحنفي انه « اذا قال ان خطت هذا الثوب فارسياً فبدرهم وان خطته رومياً فبدرهمين جاز وأي العاملين عمله استحق الأجرة » وهذا ما عليه الفقه الجعفري كما رأينا . ولكن زفر قال بأن العقد فاسد لأن المعقود عليه مجهول وقد شرط عملاً مختلفان وهذا لا يصح . وقال محمد « ان خاطة في اليوم الثاني فله اجر لا يزيد على درهم » .

وقد جاء في الفقه المالكي<sup>(٣)</sup> انه لا يجوز ان يشترط في عقد العمل مع العامل على عمل معين بشرط لو انجزه في يوم فله دينار ولو انجزه في يومين فله نصف دينار وذلك للجهالة في الأجر اذ اجر العامل نفسه بما لا يعرف - حسب رأي هذا المذهب - .

فإذا قام العامل بالعمل بهذا الشرط فهو لا يستحق الا اجر المثل في الحالتين لأن العقد - بحسب هذا الفقه المالكي - فاسد وفي هذه الحالة يستحق العامل اجر المثل فقط .

وكذلك الحكم ايضاً - بحسب هذا الفقه - ، لو قال « ان خطته اليوم رومياً فلك درهم ، وان خطته فارسياً فلك نصف درهم »<sup>(٤)</sup>

وهذا هو الحكم أيضاً بالنسبة للحالتين المذكورتين اعلاه عند الامام الشافعي لأن العقد في كل منهما واحد اختلف فيه المعقود عليه وهو غير جائز لأنه يفضي الى الجهالة .

وكذلك جاء في الفقه المالكي ما يلي :- « فإن اتفق معه - اي صاحب العمل مع العامل - على اجرة معينة ، ثم قال بعد ذلك عجل وازيدك كذا فان كان على يقين - اي صاحب العمل - من انه - أي العامل

(١) الجوهرة النيرة - ج - ١ - ص ٣٦٨ .

(٢) الجوهرة النيرة - ج - ١ - ص ٣٦٨ - الهامش .

(٣) الفقه على المذاهب الأربعة - ج - ٣ - ص ١٧٨ .

(٤) المتن في فقه احمد بن حنبل العلامة موفق الدين عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي - ٢ - المطبعة السلفية ومكتبتها بلا تاريخ

ص ١٩٨ - ١٩٩ .



يستطيع الفراغ منه في الموعد الذي حدده فانه يجوز اما اذا كان لا يدري فيكون مكروهاً - أي الشرط<sup>(١)</sup> .

ويوجد في الفقه الحنبلي للحالتين المذكورتين قبلاً - أي قبل فقرة التعجيل . قولان احدهما الجواز وهو القول الأضعف وثانيهما عدم الجواز وعليه المذهب الحنبلي . ولكن في الفقه الحنبلي انه اذا اتفق مع عامل للعمل في سفينة مثلاً وقيل له ان عدنا اليوم الى بلدنا فلك دينار ولك عن كل يوم تأخير دينار - اي تكون الأجرة دينار في كل يوم - فذلك جائز عند الامام احمد وكذلك عند الجعفرية وذلك لمعلومية المعقود عليه ولا يوجد ما يمنع ذلك شرعاً .

الخلاصة ان بعض الفقهاء المسلمين اجازوا شرط اختلاف مقدار الأجر باختلاف وقوع التقصير او الاتقان في اداء العمل او وقت او نوعية ادائه ولم يحجز ذلك بعض الفقهاء الآخرين .

ونعتقد بناء على منطلق احكام اليسر وضرورة الايفاء والسوفاء بالسعود والعهود وان المؤمنين عند شروطهم التي لا تخالف نصاً قرآنياً ولا حديثاً نبوياً ، بأن جواز شرط اختلاف الأجر باختلاف درجة الاتقان والتقصير والسرعة والتأخير والوقت والنوعية وزيادة الانتاج ، بات امراً ضرورياً في الوقت الحاضر بغية ضمان الاتقان والسرعة والزيادة والجودة في الانتاج بواسطة عامل مادي له كل التأثير على نفسية وممارسة العامل في مجال نشاطه الاقتصادي وهو مقدار الأجر الذي يستحقه على ضوء ذلك طالما يحدد هذا المقدار لكل حالة على حدة بشكل لا لبس ولا غموض فيه وطالما لا يوجد ما يمنع ذلك شرعاً لا في الكتاب ولا في السنة .

### المبحث الثالث

#### استحقاق وميعاد دفع الأجر

#### في الاسلام

لقد ذكرنا بأنه يمكن ان يكون الأجر عيناً او نقداً او منفعة كما يمكن ان يدفع ويؤدي في الحال او بعد اجل معين متفق عليه ووفق الأصول الشرعية واجتهادات المدارس الفقهية الاسلامية وان الأجر المسمى هو الواجب ادائه بمقتضى عقود العمل الصحيحة ، غير انه في كل حالة يكون فيها عقد العمل فاسداً او باطلاً ، ولكن العمل كان قد انجز وتم بمقتضاه فهنا يستحق العامل اجر المثل وليس الأجر المسمى<sup>(٢)</sup> ، لأنه لا يجوز في الاسلام التمسك بشرط ورد في عقد غير صحيح او غير جائز عند الخلاف كما لا يمكن ان يثري احد على حساب الغير ، وان يعمل احد بقصد الحصول على العوض من دون اخذ ذلك العوض ، وان اعدل عوض في هذه الحالة حيث العقد غير صحيح او باطل هو اجر المثل .

(١) كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ص ٢١٧ الهامش .

(٢) نفس المصدر .

ويستحق الأجر عادة بحسب غالبية المدارس الفقهية الاسلامية وفق الشروط المتفق عليه تعجيلاً ، أو تأجيلاً ، وذلك وفق منطوق الحديث « المسلمون عند شروطهم » مع اختلاف لدى البعض نذكره حالاً .

وإذا لم يوجد شرط على وقت استحقاق الأجر ودفعه في نفس عقد العمل فالأجر يستحق عادة بمقتضى رأي الجعفرية والشافعي وأحمد بنفس عقد العمل وليس بعد اداء العمل ولكنه بحسب رأي ابي حنيفة ومالك يستحق بعد العمل : ولكل رأي ادلة شرعية تبرر الأخذ به سوف نشير إليها حالاً<sup>(١)</sup> .

وتوجد بعض الاستثناءات لهذه القواعد الفقهية بشأن وجوب تعجيل استحقاق ودفع الأجر للعامل في بعض الحالات وسوف يرد ذكرها في حينها بعد قليل .

الأصل في الاسلام كما في التشريعات الوضعية الحديثة انه اذا كان العامل مهياً للعمل ولم يقيم بالعمل لأسباب لا دخل له فيها وانما هي تعود لصاحب العمل فانه يستحق الأجر المسمى وان لم يعمل .

فقد جاء في الفقه الجعفري انه « لو استأجره لقلع ضرره فمضت المدة التي يمكن ايقاع ذلك فيها ولم يقلعه المستأجر استقرت الأجرة ، اما لو زال الألم عقب العقد سقطت الأجرة »<sup>(٢)</sup> .

وهذا ما نجد له اصلاً مثيلاً في الفقه الشافعي والفقه الحنبلي<sup>(٣)</sup>

فقد جاء في بعض الكتب الفقهية الحنبلية انه « وان كانت الاجارة على عمل فتسلم المعقود عليه ومضت مدة يمكن استيفاء المنفعة فيها . فقال اصحابنا يستقر عليه الأجر ، وهو مذهب الشافعي ، لأن المنافع تلفت تحت يده باختياره فاستقر الضمان عليه »<sup>(٤)</sup> .

وجاء في الفقه الحنبلي ايضاً انه لو امتنع الأرمـد - الذي يشكو بعينه مرضاً - من الاكتحال مع بقاء المرض استحق الكحال الأجر بمضي المدة كما لو استأجره يوماً لبناء ، فلم يستعمله فيه<sup>(٥)</sup> ، وهذا هو نفس رأي الفقه الجعفري ، كما ذكرنا .

وعند الحنفية ، انه اذا كانت الاجارة على منافع غير مؤقتة بزمان معين فلا يستحق ولا يستقر الأجر إلا باستيفاء المنافع ، كأجر الأجير المشترك .

وإذا كانت الاجارة على زمن معين ولم ينتفع المستأجر بها بارادته فيستقر عليه الأجر لأن المنافع تلفت

---

(١) فقه السنة - المذكور سابقاً - ص ١٨٩ - ١٩٠ .

(٢) شرائع الاسلام للمحقق الحلي ص ٢٢٥ .

(٣) كتاب الخلاص للطوسي ص ٢١٠ .

(٤) المغني لابن قدامة - ج ٢ - ص ٤٩٢ .

(٥) المغني لابن قدامة - ج ٢ - ص ٤٩٢ و ٤٠٨ والمقنع - ج ٢ - ص ٣٧٣ .

ويستحق الأجر عادة بحسب غالبية المدارس الفقهية الاسلامية وفق الشروط المتفق عليه تعجيلاً ، أو تأجيلاً ، وذلك وفق منطوق الحديث « المسلمون عند شروطهم » مع اختلاف لدى البعض نذكره حالاً .

وإذا لم يوجد شرط على وقت استحقاق الأجر ودفعه في نفس عقد العمل فالأجر يستحق عادة بمقتضى رأي الجعفرية والشافعي وأحمد بنفس عقد العمل وليس بعد اداء العمل ولكنه بحسب رأي أبي حنيفة ومالك يستحق بعد العمل : ولكل رأي أدلة شرعية تبرر الأخذ به سوف نشير إليها حالاً<sup>(١)</sup> .

وتوجد بعض الاستثناءات لهذه القواعد الفقهية بشأن وجوب تعجيل استحقاق ودفع الأجر للعامل في بعض الحالات وسوف يرد ذكرها في حينها بعد قليل .

الأصل في الاسلام كما في التشريعات الوضعية الحديثة انه اذا كان العامل مهياً للعمل ولم يقم بالعمل لأسباب لا دخل له فيها وانما هي تعود لصاحب العمل فانه يستحق الأجر المسمى وان لم يعمل .

فقد جاء في الفقه الجعفري انه « لو استأجره لقلع ضرره فمضت المدة التي يمكن ايقاع ذلك فيها ولم يقلعه المستأجر استقرت الأجرة ، اما لو زال الألم عقب العقد سقطت الأجرة »<sup>(٢)</sup> .

وهذا ما نجد له اصلاً مثيلاً في الفقه الشافعي والفقه الحنبلي<sup>(٣)</sup>

فقد جاء في بعض الكتب الفقهية الحنبلية انه « وان كانت الاجارة على عمل فتسلم المعقود عليه ومضت مدة يمكن استيفاء المنفعة فيها . فقال اصحابنا يستقر عليه الأجر ، وهو مذهب الشافعي ، لأن المنافع تلفت تحت يده باختياره فاستقر الضمان عليه »<sup>(٤)</sup> .

وجاء في الفقه الحنبلي ايضاً انه لو امتنع الأرمد - الذي يشكو بعينه مرضاً - من الاكتحال مع بقاء المرض استحق الكحال الأجر بمضي المدة كما لو استأجره يوماً لبناء ، فلم يستعمله فيه<sup>(٥)</sup> ، وهذا هو نفس رأي الفقه الجعفري ، كما ذكرنا .

وعند الحنفية ، انه اذا كانت الاجارة على منافع غير مؤقتة بزمن معين فلا يستحق ولا يستقر الأجر إلا باستيفاء المنافع ، كأجر الأجير المشترك .

وإذا كانت الاجارة على زمن معين ولم ينتفع المستأجر بها بارادته فيستقر عليه الأجر لأن المنافع تلفت

---

(١) فقه السنة - المذكور سابقاً - ص ١٨٩ - ١٩٠ .

(٢) شرائع الاسلام للمحقق الحلي ص ٢٢٥ .

(٣) كتاب الخلاص للطوسي ص ٢١٠ .

(٤) المغني لابن قدامة - ج ٢ - ص ٤٩٢ .

(٥) المغني لابن قدامة - ج ٢ - ص ٤٩٢ و ٤٠٨ والمقنع - ج ٢ - ص ٣٧٣ .

باختياره في مدة الاجارة فاستقر عليه الأجر كما لو كانت المنافع في يده . وقد ورد في نفس الفقه الحنفي انه « اذا قبض المستأجر الدار فعليه الاجرة وان لم يسكنها لأنه تمكن من الاستيفاء ، فوجب ذلك استقرار البذل »<sup>(١)</sup> ومعنى ذلك انه اذا سلم الأجير نفسه لصاحب العمل ولم يستفد منه هذا لأنه لم يشغله ، او لم يمكنه من العمل في وقت العمل ، فان العامل يستحق الأجر ، وهذا هو رأي الجعفرية والشافعية والحنبلية أيضا ، ولكن يوجد رأي في نفس الفقه الشافعي والحنبلي والحنفي يقرر في مثل هذه الحالة عدم استحقاق الأجر الا بعد استيفاء العمل<sup>(٢)</sup> .

وقد جاء في الفقه المالكي انه « تنفسخ - الاجارة اذا استأجر شخص اخر على قلع ضرر فيسكن الم المرض قبل قلعه . . اما اذا لم يسكن الألم فان المستأجر يلزمه دفع الأجرة للأجير وان لم يعمل » ولا يجبر المريض على القلع . وهذا ما يتفق مع ما جاء في الفقه الجعفري كما ذكرنا<sup>(٣)</sup> .

ويمكن ان يبرم عقد العمل لمدة معينة باجر معين ، او لانجاز شيء معين باجر معين ، فهنا يستحق الأجر المتفق عليه عن تلك المدة ، او عن هذا الانجاز الذي لم يحدد له زمن معين ، كخياطة الثياب او نقل الاثاث دون ذكر وقت معين ، وهذا ما اتفق عليه جميع الفقهاء المسلمين .

وقد يبرم عقد العمل لوقت معين غير معلوم النهاية أو لانجاز شيء معين غير معلوم النهاية ، ويحدد لكل جزء من الوقت او من الانجاز اجر معلوم دون بيان عموم الوقت الذي يراد العمل فيه او عموم الشيء المراد انجازه كأن يستأجر العامل للبناء يوماً بخمسة دنائير ، او المحاضر للتدريس بخمسة دنائير عن كل محاضرة دون ذكر عموم الوقت الذي يعمل فيه أو عموم المحاضرات التي يلقيها . وقد اجاز ذلك اغلب الفقهاء المسلمين<sup>(٤)</sup> فقد اقر ذلك الفقه الجعفري لعدم وجود الجهالة في العقد واستناداً على تأجير علي بن طالب ( عليه السلام ) نفسه كل دلو من الماء بتمرة واحدة وقرار النبي ( عليه الصلاة والسلام ) عمله ذلك .

وكذلك الحكم من حيث النتيجة عند الحنفية والمالكية<sup>(٥)</sup> قياساً على جواز « بيع الصبرة بحساب القفيز بدرهم » وقد اجاز ذلك ايضاً بعض اصحاب الشافعي<sup>(٦)</sup> ، ثم احمد بن حنبل ، ولكن قيل بأن الشافعي

(١) الجوهر المنيرة للامام ابي حنيفة شرح القدوري - ج - ١ - ص ٣٧٣ .

(٢) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ص ٢١٩ - ٢٢٠ .

(٣) الفقه على المذاهب الأربعة - ج - ٣ - ص ٣١٥ .

(٤) كتاب الخلاف للعلامة الحجة الطوسي - الاجارة - ج - ٢ - ص ٢٠٢ والعلامة الحجة المحقق الحلي في كتابه - شرائع الاسلام -

ص ٢٣٤ وكتاب المقنع لابن قدامة ح - ٢ - ص ١١٩ .

(٥) كتاب الخلاف المذكور سابقاً - ج - ٢ - ص ٢٠٧ .

(٦) بداية المجتهد المذكور سابقاً - ج - ٢ - ص ١٨٩ .

نفسه لم يجوز ذلك . ويذكر ان بعض الفقهاء قالوا بثلاثين المذکور ، وهو قول الثوري والصحيح من قولي الشافعي <sup>(١)</sup> .

ولقد جاء في انفق الحنفي انه اذا استأجر شخص عاملاً كل شهر بثلاثين دينار ، صح العقد واستحق الأجر المسمى في الشهر الأول فقط ، اما في الأشهر التالية ، فالحكم يختلف بحسب ما اذا رضي الطرفان باستمرار العقد او اعترض احدهما على ذلك . فإذا لم يعترض عليه في بداية كل شهر كان العقد متجدداً واستحق فيه الأجر المسمى . اما اذا اعترض احدهما عليه واستمر العمل فيستحق اجر المثل لأن العقد بعد الشهر الأول يعتبر فاسداً لجهالة مدته ذلك لأن كلمة « كل » عند من يقول بهذا الاجتهاد تفيد اصلاً العموم وهنا استعملت فيما لا نهاية له لذا ينصرف معناها الى الواحد لتعذر العموم اي الى مدة الشهر الأول فقط اما اذا انتهى الشهر واستمر العامل على العمل دون اعتراض فان العقد يتجدد لشهر اخر . وهكذا فكان ذلك يعتبر تجديدًا للعقد بتراضيهما <sup>(٢)</sup> .

وقد ورد في كتاب الخلاف للعلامة الطوسي انه « اذا اكرى دابة من بغداد الى حلوان فركبها الى همدان فانه يلزمه اجرة المسمى من بغداد الى حلوان ومن حلوان الى همدان اجرة المثل ، وبه قال الشافعي ، وقال ابو حنيفة لا يلزمه الاجرة التي تعدى فيها بناء على اصل ان المنافع لا تضمن بالغصب ، وقال مالك ان كان قد تجاوز بها شيئاً يسيراً فانه كما قلنا وان كان تعدى فيها شيئاً كثيراً فإن المكري بالخيار ان شاء اخذ منه اجرة <sup>(٣)</sup> المثل لذلك التعدي أو يأخذ منه قيمة الدابة » .

وقد ذكر في الفقه الحنبلي ان « الأجر الواجب هو المسمى ، واجر المثل الزائد نص عليه احمد ولا خلاف فيه بين اصحابنا » .

وبرغم ركة التعابير بالنسبة لعصرنا يمكن ان نلخص هذا القول بما يلي :

اتفق الفقه الجعفري والشافعي ، والحنبلي على ان يستحق الأجر المسمى عن المدة او الانجاز المتفق عليهما ويستحق اجر المثل عن المدة الزائدة او الانجاز الزائد . اما رأي الحنفية فيتلخص بعدم استحقاق أي اجر عن ذلك التجاوز . ولكن بحسب رأي مالك ان كان التجاوز بسيطاً فلا يستحق عنه أي شيء ، اما اذا كان التجاوز كثيراً في مثل استئجار الدابة فيخير صاحب الدابة بين اجر المثل وبين المطالبة بقيمتها في بداية

(٢) المغني - المذكور سابقاً - ج - ٥ - ص ٤٠٩ وقيل : لأن لفظ كل اسم للعدد فاذا لم يقدره كان مبهمًا فيكون فاسداً كما لو قال اجرتك مدة او كم شهر - كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢٠٢ .

(٢) الجوهرة المنيرة - ج - ١ - ص ٣٦٩ .

(٣) المغني لابن قدامة - ج - ٥ - ص ٤٥٧ . والمقنع لابن قدامة ايضاً - ج - ٢ - ص ١١٠ وكتاب الخلاف للطوسي - ج - ٢ - ص

ص ٢٠٧ - ٢٠٨ .

التعدي لأنه متعدد بامساكها - أي المتجاوز وهو المستأجر - حابس لها عن اسواقها فكان لصاحبها تضمينها»<sup>(١)</sup> .

وقد رد العلامة ابن قدامة المقدسي على رأي مالك بأن «العين باقية بحالها يمكن اخذها فلم تجب قيمتها كما لو كانت المسافة قريبة وما ذكره تحكم لا دليل عليه ولا نظير له فلا يجوز المصير اليه» .

ولقد دار نقاش طويل ما بين الفقهاء المسلمين حول وقت استحقاق واداء الأجر الى العامل ، فهل يصح الاشتراط مثلاً على تعجيل او تأجيل او تقسيط الأجر ؟ وهل يستحق ويؤدي بدون الشرط بمجرد ابرام عقد العمل قبل بداية العمل ام لا يستحق ولا يؤدي الا بعد انتهاء العمل ؟<sup>(٢)</sup> .

لقد اتفق عامة فقهاء المسلمين المعتمدين تقريباً على جواز اشتراط تعجيل او تأجيل اداء الأجر في نفس عقد العمل قبل او بعد اتمام العمل الا في حالات نادرة جداً اوجب بعضهم فيها تأجيل ادائه - كما سيأتي ذكر ذلك حالاً - وان شرط التعجيل عند هؤلاء البعض لا قيمة له - وذلك لأن المؤمنين عند شروطهم اذا كانت موافقة للشرع . ولا يوجد مانع شرعي من شرط التعجيل وهذا هو رأي الجعفرية ومن اخذ برأيهم من الفقهاء المسلمين ومعنى هذا هو ان الأجر يستحق ويملك في نفس العقد عند شرط التعجيل وهذا ما يشبه تعجيل الثمن في بيع السلم والاستصناع حيث يدفع الثمن معجلاً . مع العلم ان كثيراً من الفقهاء المسلمين يقررون استحقاق الأجر بنفس عقد العمل وقبل اداء العمل اذا لم يشترط فيه التعجيل او التأجيل - كما سيأتي ذكر ذلك حالاً .

ويقرر الحنفية عدم اعتبار شرط تعجيل دفع الأجر في الاجارة غير المنجزة<sup>(٣)</sup> كأن يستأجر الانسان داراً في ١٩٨٢/١/١ لمدة سنة اعتباراً من ١٩٨٢/٢/١ مثلاً فهنا لا يعتبر شرط التعجيل قبل تنفيذ العقد . وقياساً على هذا انه اذا اشترط تعجيل دفع الأجر للعامل في عقد عمل ابرم في ١٩٨٢/٤/١ لينفذ في ١٩٨٢/٦/١ ، فلا يلزم صاحب العمل بدفع الأجر في الحال رغم وجود الشرط وذلك لأن الفقه الحنفي يعتبر هذا العقد غير المنجز غير لازم لذا فلا يستحق الأجر بمقتضاه قبل أداء العمل وان العامل هنا ليس له الحق بفسخ عقد العمل بحجة عدم دفع صاحب العمل الأجر له معجلاً بحسب الشرط<sup>(٤)</sup> .

ونعتقد بأن في هذا الرأي احياناً بعض الحرج والعرقلة في مجال التعامل والانتاج لأنه قد يكون الاجراء بحاجة الى تعجيل الأجرة لمعيشتهم او لاجل عدة العمل مثلاً ، كذلك قد يفضل صاحب العمل احياناً الأجر

(١) المغني لابن قدامة - ج - ٥ - ص ٤٥٧ والمقنع لابن قدامة - ج - ٢ - ص ٢١٠ .

(٢) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي عن الاسلام - المذكور سابقاً .

(٣) الاجارة المنجزة هي التي تقع وتنفذ حالاً بعد ابرام العقد اي لم تكن مضافة الى زمن لاحق والاجارة غير المنجزة هي التي لا تبدأ

الا بعد ابرام العقد بمدة معلومة كيوم او شهر او غير ذلك مثلاً بحسب الاتفاق .

(٤) الفقه على المذاهب الأربعة - ج - ٣ - ص ١٢٦ .

المعجل من اجل ضمان اشتغال العمال عنده وضمان راحتهم واستقرارهم وهذا من صالحه وصالح الانتاج .  
ثم اننا لم نجد أي مانع شرعي يمنع من شرط تعجيل الأجر في كل الحالات سواء اكان العقد منجزاً او غير منجز ، لا في الكتاب ولا في السنة بعبارات صريحة متفق عليها .

وعلى العكس من ذلك يقرر الشافعي ان لا عبرة<sup>(١)</sup> بشرط تأجيل دفع الأجر ، بل يجب عنده تعجيل دفعه في اجارة الذمة في نفس مجلس العقد برغم ذلك الشرط ان وجد ، كأن يتفق شخص مع خياط على خياطة بدلة معينة له دون تعيين من سيخيطها له اهوام احد صناعه ، فهنا اشغلت ذمة الخياط المتفق معه بخياطة البدلة فهذا العقد عقد اجارة ذمة ويجب بمقتضاه عند الشافعي دفع الأجر حالاً معجلاً في مجلس العقد للخياط ولا عبرة بشرط التأجيل ، لأن المنفعة المعقودة عليها في هذه الاجارة وهي خياطة البدلة - هي دين في ذمة الخياط ، ولا يجوز عند الشافعي ان يكون عوض الدين دين في الذمة لذا فيجب تسليم الأجر هنا معجلاً والا اعتبر ذلك مقابلة الدين وهذا غير جائز لمنافاته لمقتضى المعاوضة وهذا ما يتفق عليه الفقه المالكي مع الفقه الشافعي .

وربما يعتبر هذا الرأي او هذا الاجتهاد من قبيل الحرج والتضييق على البعض في مجال النشاط الاقتصادي او الاجتماعي احياناً حيث يكون بعض المتعاملين بحاجة الى تأجيل دفع الأجر لأسباب مختلفة منها عدم القدرة على الدفع حالاً او لضمان الانتفاع بخدمات الأجير الذي قد يخشى هروبه او عدم الوفاء بالتزامه ، او المماطلة فيه بعد اخذ الأجرة معجلاً وما أكثر ما يحدث ذلك في مجال الأعمال الآن .

أما في اجارة العين ، كأن يستأجر الشخص انساناً لخدمته فلا يصح هنا أيضاً عند الشافعية شرط تأجيل دفع الأجر ، اذا كان الأجر شيئاً معيناً مشاهداً بالعين ، كهذا المال المريء . بل يجب تعجيل دفعه حالاً برغم شرط التأجيل ان وجد وذلك لاحتمال ما قد يطرأ على الأجر المعين بوقت الاتفاق من تغيير كاحتمال النقص او الزيادة في المقدار او بتغيير النوعية ثم مخالفة الاتفاق المبرم بشأن الأجرة المعينة المعلومة بالمشاهدة وقت العقد<sup>(٢)</sup> .

وكذلك الحكم عند المالكية ، علماً بانهم يقررون ايضاً وجوب تعجيل دفع الأجر للأجير ، اذا كان الأجر غير معين ، ( كما اذا استأجره على ان يعطيه جلاً ما او ثوباً ) - اذا ما كانت عادة الناس قد جرت على تعجيل دفع الأجر المذكور .

ويجيز الحنابلة شرط تعجيل او تأجيل دفع الأجر بحسب الاتفاق<sup>(٣)</sup> وكذلك الجعفرية<sup>(٤)</sup> الذين يميزون

(١) كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ص ٢٠٥ .

(٢) الفقه على المذاهب الأربعة - ج - ٣ - ص ١٤٨ - ١٤٩ و ص ١٤١ - ١٤٣ .

(٣) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢٠٦ .

(٤) المحقق الحلي - كتاب الاجارة - ص ٢٣٣ .

التأجيل والتعجيل والتقسيت في اثناء العمل بالاشتراط والاتفاق .

والأصل عند الحنفية ان يدفع الأجر مؤجلاً بعد استيفاء المستأجر المنفعة المتفق عليها ، سواء اكان الأجر عينا معينا او ديناً موصوفاً في الذمة<sup>(١)</sup> لكنهم يميزون دفع بعض الأجر عن اداء بعض العمل المنجز المسلم حقيقة او حكماً لصاحبه او المنجز في محل او في بيت صاحب العمل ، كما هي الحالة مثلاً بالنسبة للحمالين الذين يتفقون على نقل اثاث بيت لم يمكن نقله في يوم واحد فيمكن هنا ان يدفع لهم بعض الأجر لبعض ما قاموا به من نقل في نهاية اليوم الأول . وتتفق على ذلك تقريباً كل المدارس الفقهية الاسلامية ، اذ تجيز التقسيت المتفق عليه لأن تقسيت الأجر فيه مصلحة مشتركة للعامل وصاحب العمل لأنه ضمان لاستمرار العامل على العمل لدى صاحب العمل ثم فيه ضمان الحصول على بعض الأجر لمعيشة العامل وربما عائلته ايضاً وهو ما جرت عليه العادة احياناً في مجال الأعمال .

غير ان البعض يعتقد بأن خير ضمان لاستمرار العامل على العمل وعدم تركه العمل دون اكمال هو ان لا يعطى الأجر الا بعد اتمام العمل في الوقت الحاضر وربما هذا هو الذي دفع الفقه الحنفي وغيره الى الأخذ به .

أما بالنسبة للصانع الذين يعملون في امكانهم الخاصة فلا يستحقون عند الحنفية شيئاً من الأجر الا بعد تمام الشغل المتفق عليه في حالة عدم اشتراط تعجيل او تأجيل دفع الأجر . وسبق ان بينا كون الحنفية لا يميزون اشتراط تعجيل دفع الأجر في اجارة الذمة وغير المنجزة التي تنفذ عادة بعد مدة من ابرام العقد ولكنهم يميزون دفع مقدار من الاجر بعد كل يوم او شهر من الخدمة اذا كان الأجير يعمل للخدمة صاحب العمل في محله او في بيته ( أي في محل وبيت صاحب العمل ) .

ويقرر الفقه المالكي ان ليس للعامل الصانع بمقتضى العمل ان يطالب بدفع الأجر الا بعد الفراغ من العمل اللهم الا اذا كان العرف قد جرى على تعجيل الأجر فيعمل به .

أما اذا كان عقد العمل منصبا على خدمة العامل لصاحب العمل لا ليصنع شيئاً له فهنا يجوز تأجيل او تعجيل الأجر بالاتفاق عند المالكية ولكن يجب في حالة اشتراط تأجيل دفع الأجر الاسراع في تنفيذ العقد حالاً لتجنب امر معاوضة الدين بالدين . لأن الالتزام باداء العمل يكون بمقتضى عقد العمل ديناً في ذمة العامل .

خلاصة كل ذلك ان الحنفية والمالكية يتفقان بان الأصل في الأجر ان يكون مؤجلاً لأن محل الاجارة من جانب المؤجر عينا كان او عاملاً هو المنافع وان المنافع تؤدي آناً فآناً لذا فلا يستحق الأجر الا بعد أداء

(١) الفقه على المذاهب الأربعة - ج - ٣ - ص ١٣٥ .



المنافع بدليل الكتاب السنة وسنشير اليهما حالاً ، ولكن اوجب المالكية دفع الأجر معجلاً في حالات معينة ذكرناها قبلاً .

ويتفق الجعفرية والشافعية والحنابلة على التأجيل والتعجيل بمقتضى الاتفاق ، ولكن قرر الشافعية وجوب دفع الأجر معجلاً ، في حالات معينة ذكرناها قبلاً أيضاً<sup>(١)</sup> .

وإذا لم يوجد شرط بتأجيل او بتعجيل دفع الأجر فما هو الحكم ؟

١ - يرى الجعفرية والشافعية والحنابلة الأصل ان الأجر يستحق ويدفع بنفس العقد لا بعد اداء العمل او استيفاء المنافع الا في اجارة الذمة حيث يرى الحنابلة عدم وجوب دفع الأجر الا بعد تسليم الشيء المتفق على صنعه .

٢ - يرى الحنفية والمالكية انه لا يستحق ولا يلزم ان يدفع الأجر بنفس العقد الا بعد اداء العمل او استيفاء المنافع وادلتهم على ذلك ما يلي :

١ - قول تعالى : ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْضَعْنَ لَهُنَّ حَتَّى يُرْضِعْنَ لَكُمْ فَمِثْلَ حَظِّكُمْ لَهُنَّ ﴾ فهنا جاء الأمر باداء الأجر بعد الارضاع اي بعد تمام العمل .

٢ - قوله ﷺ : قال الله عز وجل : «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته رجل اعطي بي ، ثم غدر ورجل باع حراً فاكل ثمنه ، ورجل استأجر اجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره» والدليل هنا هو ان خصومة النبي للرجل المؤجر تثبت اذا لم يدفع للعامل الأجر بعد استيفائه منه العمل ، وعليه فلا جناح على عدم دفع الأجر قبل ذلك ، لذا فلا يستحق ولا يلزم ان يدفع قبل اداء العمل .

٣ - قوله ﷺ : «اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه» والدليل هنا ان العامل يعرق في اثناء العمل ويجف عرقه بعد العمل فدل ذلك على وجوب دفع الأجر بعد العمل .

٤ - ان عقد العمل وهو عقد الاجارة الوارد على المنافع - عقد معاوضة ، وان المنافع المعقود عليها في هذا العقد لا يمكن ان تحدث وتسلم في مجلس العقد ، وان الأجر هو عوض عن هذه المنافع - وهو لا يستطيع ادائها حالاً في مجلس العقد - فلا يجب ان يستحق ويتسلم الأجر في نفس العقد لتعذر تسليم المنافع المعقود عليها<sup>(٢)</sup> الى الطرف الآخر .

(١) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ذكر قبلاً ص ٢٠٨ - ٢١٠ ، وشرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي - وهو جعفر بن الحسن - المتوفى عام ٦٧٦ هـ - الاجارة - ٢٣٣ - وتبصرة المتعلمين للعلامة الحسن بن يوسف المشهور بالعلامة الحلي وهو ابن اخت المحقق الحلي - شرح السيد محسن الأمين العاملي دمشق ١٩٤٧ ص ١١٦ والفقه على المذاهب الأربعة ص ١٤١ - ١٥٣ والمقنع - ج - ٢ - ص ٢١٩ .

(٢) كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ص ٢١٠ - ٢١١ وكتاب المغني لابن قدامة ص ٤٥ - ٤٧ .

ويرد على هذه الحجج بردود كثيرة من أهمها ما يلي :

١ - ان الآية الكريمة ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتَوَهُنَّ أَجُورَهُنَّ ﴾ .

ليس معناها بالجزم وجوب دفع الأجر بعد الارضاع ، وانما هي تفيد حكماً عاماً هو ان الرضاعة توجب على الوالد دفع الأجر الى المرضع اي توجب دفع الأجر على الرضاعة وليس تعيين التوقيت لدفع الأجر ، بدليل جواز الشرط على التعجيل او التأجيل .

وبدليل قوله تعالى : ﴿ فَإِذَا قَرَأْتَ الْقُرْآنَ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ ﴾ فهذا جاءت الآية بنفس التركيب اللغوي للآية السابقة ، من فعل الشرط وجواب الشرط فهل معنى ذلك انه طالما وردت عبارة « فاستعذ بالله من الشيطان الرجيم » بعد عبارة « فإذا قرأت القرآن » فيجب ان تكون ( الاستعاذة ) بعد قراءة القرآن ؟ كلا ثم كلا ، اذ الجميع متفقون بأن الاستعاذة بالله من الشيطان الرجيم يجب ان تكون قبل قراءة القرآن مباشرة أي عند الشروع بالقراءة .

ثم ان قوله تعالى : ﴿ فَمَا اسْتَمَعْتُمْ بِهِ مِنْهُنَّ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ﴾ اي اتوهن المهر لدليل اخر على عدم سلامة تفسير الآية الكريمة المشار اليها اذ ليس معنى الآية الأخيرة ان المهر يدفع بعد النكاح ؟ اذ الجميع متفقون بأن المهر يدفع كله او جزؤه قبل ذلك .

٢ - ان الحديث الشريف « ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة . . ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه اجره » ، فهو لم يوجب دفع الأجر بعد العمل ولم يتطرق الى وقت دفعه وانما جاء بمعنى التهديد والوعيد لمن لم يوف الأجر ولم يدفعه للعامل الأجير بعد استيفائه العمل منه .

٣ - ان الحديث الشريف : « اعطوا الأجير اجره قبل ان يحفر عرقه » ليس معناه بالحصص وجوب دفع الأجر بعد العمل لا قبله ، وانما هو يفيد حث المستأجرين على الاسراع بدفع الأجر للعامل في امد اقصاه نهاية العمل جالاً ، ومن باب الأولى قبل العمل حيث لا دليل على تحريم ذلك .

٤ - ان الآيات والأحاديث المشار اليها جاءت بشأن الاسراع باداء الأجر للأجير المستأجر على اساس اداء عمل معين ، ولم يتعرض الى الاجارة الواردة على الزمن لمدة معينة كيوم او اسبوع او شهر او غير ذلك ، لذا فاعتبارها حكماً عاماً على فرض صحة الاعتماد عليها لتأييد القائلين بهذا الرأي يتعارض مع مفهوم عقد العمل الوارد على اساس الزمن وليس على اساس انجاز عمل معين .

٥ - الأجر هو « عوض اطلق ذكره في عقد معاوضة فيستحق بمطلق العقد كالثمن والصداق او نقول في عقد يتعجل بالشرط فوجب ان يتعجل بمطلق العقد »<sup>(١)</sup> .

(١) المغني لابن قدامة - ج - ٥ - ص ٤٠٧ وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢٢٢ .

نخلص من ذلك الى ما يلي :

١ - الأصل ان الأجر هو عوض العمل وانه قد يكون عينا او منفعة وفق القواعد الشرعية ، وانه بحسب بعض المدارس الفقهية الاسلامية واجب الدفع قبل العمل ولدى بعضها الآخر بعد العمل وذلك كله عند عدم وجوب شرط تعجيل او تأجيل الدفع

٢ - اجازت جميع المدارس الفقهية الاسلامية جواز الاشتراط بتعجيل دفع الأجر الا في حالات استثنائية اوجبت بعضها التأجيل تارة او التعجيل تارة اخرى كما مر ذكر ذلك .

٣ - اتفقت جميع المدارس الفقهية الاسلامية على ان الأجير يستحق اجر المثل في حالة قيامه بأداء العمل عند فساد او بطلان عقد العمل ولكنها اختلفت فيما بينها في بعض عوامل واسباب الفسخ والبطلان .

والذي نلاحظه من هذه الاجتهادات والآراء الفقهية الاسلامية في موضوعنا هذا الذي له علاقة مباشرة وتبادلية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المحيطة بالناس ، ان معظم الفقهاء الأجلاء كانوا منشغلين بالنظر والتمحيص في النصوص والأدلة الشرعية بصورة كلية غالباً بحيث استغرق ذلك منهم كل وقتهم وتفكيرهم مما جعلهم منصرفين الى حد بعيد بين الكتب والبيت والجامع عن النظر والتدقيق في الضرورات والظروف المحيطة بهم وبالناس خارج المكتبة والبيت والجامع وخاصة احوال وظروف العمل والعمال وتصرفات اصحاب الأعمال والنفوذ الاقتصادي والسياسي المتتوية في الغالب الأمر الذي جعل كثيراً من اجتهاداتهم عرضة للرد والجدل والنقاش وبعيداً في احيان كثيرة عن مستلزمات وضرورات الحياة الاجتماعية والاقتصادية الواقعية .

والحقيقة ان الاسلام دين السماحة واليسر والتيسير والأخذ في مجال المعاملات بمعايير التطور والتغيير السليمة غير المنافية والمخالفة للقواعد الشرعية الأصيلة ، وما تعدد الأدلة الشرعية الاسلامية الى جانب الكتاب والسنة التي قال بها واقرها معظم الفقه الاسلامي ، كالاتجاه والقياس والاستحسان والمصالح المرسلة وغيرها الا دليل ساطع على كل ذلك :

فعقد العمل وشروطه والأجور وشروطها كلها من صميم المعاملات الخاضعة للتطور والتغيير والتعديل وليس ذلك بالأمر المنكر الغريب عن الاسلام اذا لم يخالف احكام الكتاب والسنة .

وعليه فإننا نعتقد بضرورة تحكيم الظروف المحيطة بالعمل والعمال واصحاب العمل واحوالهم المعيشية وانماط سلوكهم العام والخاص عند عدم وجود شرط التأجيل او التعجيل في دفع الأجر بالعقد وتقرير لزوم وجوب دفعه ؛ وكذلك ايضاً عند وضع الأحكام والقواعد لهؤلاء جميعاً في مجال نشاطهم الاقتصادي او عند الخلاف ما بينهم بشأن هذا التعامل والنشاط ، مع الأخذ طبعاً ودائماً بالأدلة الشرعية الأصيلة من القرآن والسنة في ان واحد وحيث لا يوجد اي مانع شرعي يمنع من الأخذ بهذه الظروف المحيطة بهؤلاء من الناس

الذين يعتبرون بحق عماد الحياة الاقتصادية والاجتماعية على وجه العموم والتخصيص .

ويقرر الاسلام الايفاء والوفاء بالعهود والوعود والحقوق واداء الالتزامات والأمانات وعدم المماطلة والتأخير والتسويق ، ومن ذلك دفع الأجور للعمال والدليل على ذلك أنه قد روى عن النبي ﷺ الحديث التالي : « قال الله تعالى عز وجل ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته رجل اعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ورجل استأجر اجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره »<sup>(١)</sup> وقال ﷺ « ملعون من ظلم اجيراً أجرته »<sup>(٢)</sup> .

خلاصة كل ذلك ان الاسلام كان قد نظم عقد العمل وعلاقاته بين العمال واصحاب العمل وكذلك الأجور بدقة واحكام على ضوء المصالح والمنافع الخاصة والعامة للأفراد المعنيين والمجتمع ككل بحيث يتحقق الغرض الأساسي الاجتماعي والاقتصادي من العمل في تكوين السلع والخدمات الاقتصادية من اجل اشباع الحاجات الاقتصادية والاجتماعية لجميع الناس بخير السبل وافضلها ، واذا ما فشل المسلمون في احترام وتطبيق هذه القواعد بصورة صحيحة وسليمة فهم الملولمون والمتحملون وزر ذلك في حياتهم الاقتصادية والاجتماعية ، لأنهم عدلوا عن سواء السبيل فساء المصير . وليعلم من لا يعلم ان الاسلام يقر كل التصرفات والأفعال والأحكام المتطورة طالما كانت سليمة من أي مصدر جاءت وانه ليس ضد الاقتباس والتجديد والتطور طالما في ذلك الخير للناس فشرع ما قبلنا او شرع غيرنا شرع لنا اذا لم يخالف نصاً في القرآن والسنة سواء في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ولا سيما في مجال العمل والأجور واحكامها .

---

(١) كتاب الفتح الرباني - الاجارة ص ١٣٣ .

(٢) دعائم الاسلام للعلامة الفقيه ابي حنيفة النعمان ( من المغرب العربي ) مصر ١٩٦٠ - ح - ٢ - ص ٧٢ .